

Принято  
на общем собрании трудового  
коллектива  
« 01 » 09 2022.  
протокол № 5

УТВЕРЖДАЮ  
Директор «ДЮСШ № 2»



С.И. Двоглазов

« 1 » 09 2022. приказ № 49

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 2»

#### I. Нормативно-правовая база

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №2» (далее – Положение) определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основопологающими федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами, применяемыми при установлении учебной нагрузки учителям и преподавателям образовательной организации, являются:

- Трудовой кодекс РФ;
- Закон РФ «Об образовании» от 29.12.2012 №273 ФЗ;
- Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования детей, утвержденное приказом Министерства Просвещения РФ от 09.11.2018. № 196 с изменениями на 30.09.2020 № 533;
- приказ Минобрнауки России от 12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями от 29.06.2016, 13.05.2019)
- приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Письмо Центрального Совета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2012 г. № 113 «Рекомендации по установлению учебной нагрузки учителей и преподавателей»;
- постановление администрации МО Щекинский район от 11.07.2014 г. № 7-1163 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Щекинского района» (с изменениями и дополнениями) от 31.03.2021 №3-395
- коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 2»

#### II. Порядок и условия оплаты труда

##### 2.1. Оплата и нормирование труда

Для работников муниципальных образовательных организаций введена новая система оплаты труда:

- для руководителей, специалистов, служащих, на основе должностных окладов;
- для рабочих на основе окладов, определяемых путем умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Производится выплата компенсационных доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда и др.)

Сохраняется за работниками заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% .

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня вынесения решения экзаменационной комиссией;

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

На тренеров-преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая тренеров-преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ заработную плату в полном размере.

Оплачивать время простоя не по вине работника (карантин, низкий температурный режим в помещении школы и др.) в размере 100% заработной платы.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **2.2. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ)**

Базовая единица для определения базовых окладов изменяется одновременно с повышением тарифной ставки (оклада) 1 разряда ЕТС по оплате труда работников учреждений Тульской области.

На основании Постановления администрации МО Щекинский район от 11.07.2014 г. № 7-1163 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Щекинского района» (с изменениями и дополнениями)

Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ФОТ = ФОВ + ФНД$ , где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОВ - фонд окладов (должностных окладов) и компенсационных выплат;

ФНД - фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Фонд надбавок и доплат рассчитывается по формуле:

$ФНД = СВ + ВД$ , где

ФНД - фонд надбавок и доплат;

СВ - стимулирующие выплаты;

ВД - выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Фонд надбавок и доплат устанавливается в размере 25 процентов фонда оплаты труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты 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).

К стимулирующим выплатам относятся:

1. выплаты за участие в подготовке спортсменов высокого класса;
2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3. выплаты за качество выполняемых работ;
4. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
5. премиальные выплаты по итогам работы;
6. выплаты молодым специалистам.

## **2.3. Расчет заработной платы работника образовательной организации**

2.3.1. Заработная плата работника образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП = Ок \times n + Оп + НД$ , где

ЗП - заработная плата работника;

Ок - оклад (должностной оклад) работника образовательной организации в зависимости от категории (Орук - руководителя, Осп - специалиста, От - технического исполнителя, Ор - рабочего);

n - объем выполняемой нагрузки;

Оп - оплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу;

НД - стимулирующие выплаты из фонда надбавок и доплат, а также выплаты за дополнительную работу, не входящие в должностные обязанности работников.

Установление нормы часов за должностной оклад, объема учебной нагрузки, порядок исчисления заработной платы работников образовательных организаций производится в соответствии с разделом III настоящего Положения.

2.3.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов должностного оклада (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - в размере до 24 процентов должностного оклада (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

#### 2.3.3. Оплата труда в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - не ниже 35 процентов должностного оклада (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не более 50 процентов.

#### 2.3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры платы за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.3.5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Работнику, работающему по основной должности и по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по той или другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### 2.3.6. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Также сверхурочной работой является переработка рабочего времени тренеров-преподавателей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Конкретные размеры платы за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

#### 2.3.7. Выплаты стимулирующего характера.

Системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются учредителем на основании Положения, согласованного с соответствующей территориальной организацией профсоюза.

2.3.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

К выплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся выплаты за ведение документации по ОТ, ГО и ЧС, подготовка и участие в праздничных мероприятиях города и другая дополнительная работа, непосредственно не входящая в круг должностных обязанностей работника.

В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, которые закрепляются в коллективном договоре или локальном акте учреждения по согласованию с представительным органом работников.

#### **2.4. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий на почасовой основе**

В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированные специалисты. В рамках новой системы оплаты труда почасовая оплата квалифицированных работников осуществляется в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов.

Для работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются коэффициенты ставок почасовой оплаты труда:

- профессор, доктор наук – 0,15;
- доцент, кандидат наук – 0,12;
- лица, не имеющие ученой степени – 0,08.

### **III. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников**

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени: 36 часов в неделю:
  - педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;
  - методистам, старшим методистам образовательных учреждений - 30 часов в неделю;
2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы): 18 часов в неделю:
  - тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям

### **IV. Порядок установления объема учебной нагрузки учителей**

При заключении трудового договора тренер-преподаватель принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а работодатель на все время действия трудового договора обязан обеспечивать им предусмотренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки.

Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции тренера-преподавателя, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением перечисленных ниже случаев).

Если трудовой договор с работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует, либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который им был установлен приказом руководителя учреждения при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе работодателя допускается только в тех случаях, которые указаны в п.3.1 настоящего раздела.

Количество тренеров-преподавателей устанавливается, исходя из объема учебной нагрузки по виду спорта (боксу, дзюдо и т.д.), специальности, дисциплине и т.д. Тренерам-преподавателям устанавливаются ставки заработной платы за определенную норму часов преподавательской

работы в неделю (в год), являющиеся расчетными величинами при определении их месячной (среднемесячной) заработной платы в зависимости от фактического объема установленной им учебной нагрузки. Исходя из этого, численность тренеров-преподавателей при одном и том же общем количестве часов преподавательской работы, подлежащем оплате в пределах одного и того же фонда оплаты труда, может быть различной.

Если в образовательной организации фактический объем преподавательской работы каждого педагога превышает установленную за одну ставку заработной платы норму часов преподавательской работы (18 часов в неделю, 720 часов в год соответственно), то численность этих работников снижается. Если при таком же общем количестве часов по учебному плану учебная нагрузка каждого учителя будет соответствовать норме или определяться в объеме менее установленной законодательством нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, то их количественный состав будет увеличиваться.

Ежегодно на начало учебного года приказом руководителя организации по решению тарификационной комиссии тренерам-преподавателям в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, определяется объем их учебной нагрузки, с учетом которого определяется заработная плата за преподавательскую работу. Сведения о заработной плате тренеров-преподавателей за преподавательскую работу, а также об иных видах выплат заносятся в тарификационные списки.

При установлении объема учебной нагрузки тренеров-преподавателей следует учитывать порядок и условия регулирования верхних пределов учебной нагрузки. Возможность ограничения верхним пределом учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 6 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» может устанавливаться в случаях, предусмотренных Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам приказ Минпросвещения РФ от 09.11.2018г. №196 с изменениями на 30.09.2020 г. №533

Педагогическая работа в одном и том же образовательной организации сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы не является совместительством в соответствии с подпунктом «з» пункта 2 постановления Минтруда России № 41 от 30 июня 2003 г.

Регулирование работы по совместительству педагогических работников осуществляется Трудовым кодексом РФ. В соответствии со статьями 282, 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Для тренеров-преподавателей продолжительность рабочего времени по совместительству в другом образовательном учреждении не должна превышать 9 часов в неделю.

#### 4.1. Особенности установления и изменения учебной нагрузки педагогическим работникам

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается исходя их количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества групп.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в группах.

Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации (работодателя) также только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращением количества классов (групп), т.е. с изменением организационных или технологических условий труда, установленных ст. 74 ТК РФ.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у тренеров-преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по инициативе работника по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

#### 4.2. Основания и порядок уменьшения учебной нагрузки тренеров-преподавателей на следующий учебный год

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Определение тренерам-преподавателям объема учебной нагрузки на новый учебный год необходимо осуществлять до ухода их в отпуск, с тем, чтобы они знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

Работодатель должен сохранять тренеру-преподавателю ранее получаемый размер оплаты труда в течение не менее двух месяцев (т.е. в течение срока, за который он обязан предупредить работника об изменении учебной нагрузки) при невозможности обеспечения их в новом учебном году прежним объемом учебной нагрузки по указанным выше причинам.

В других случаях, т.е. по основаниям, не связанным с нормами ст. 74 ТК РФ, любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у тренера-преподавателя объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

Руководитель образовательной организации не имеет права без письменного согласия тренеров-преподавателей допускать уменьшение их учебной нагрузки, например, в связи с приемом на работу других тренеров в т.ч. по совместительству, либо путем перераспределения учебной нагрузки между ними, либо при предоставлении преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей, их заместителей и других работников).

#### 4.3. Установление учебной нагрузки, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

В соответствии со статьей 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Предоставление тренерам-преподавателям другой педагогической работы по выходу из отпуска по уходу за ребенком взамен ранее имевшейся учебной нагрузки по виду спорта равноценной заменой не является, а также не обеспечивает соблюдение работодателем норм статьи 256 ТК РФ.

4.4. Установление учебной нагрузки педагогическим работникам на определенный срок

Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки на период нахождения тренеров-преподавателей в отпуске по уходу за ребенком;

- для выполнения учебной нагрузки тренеров-преподавателей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным тренером-преподавателем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника. О временном характере выполнения работы будет свидетельствовать формулировка приказа о том, что преподавательская работа в соответствующем объеме возлагается на работника на период до принятия на этот объем учебной нагрузки постоянного работника.

Увеличение тренеру-преподавателю учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника в связи с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, фактически является временным переводом на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. В соответствии с частью 1 статьи 72.2 ТК РФ такой временный перевод требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора.

Без согласия работника работодатель не имеет право привлекать работника для замещения отсутствующего работника на период до 1 месяца «по производственной необходимости», за исключением случаев, вызванных чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части 2 статьи 72.2. ТК РФ.

## **V. Заключительные положения**

Настоящее Положение утверждается приказом руководителя учреждения и вступает в действие с 01.09.2022г.

Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников учреждения.