

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «БЕЛОГОРЕЦ»**

ПРИКАЗ

«02» 12 2025 года г. Белогорск

№ 94

О внесении изменений в
Положение об оплате труда
работников МАУ ДО «СШ
«Белогорец»

На основании Протеста Прокуратуры г. Белогорска от 30.10.2025 г. № 7-02-2025 на «Положение об установлении системы оплаты труда работников»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников МАУ ДО «СШ «Белогорец» (Приложение).
2. Делопроизводителю разместить данные изменения на сайте белогорец.рф в срок до 10.12.2025 г.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Приложение в 1 экз. на 3 л.

Директор МАУ ДО
«СШ «Белогорец»



И.В. Пронченко

Приложение

к приказу директора МАУ

ДО «СШ «Белогорец»

02.12 2025 г. № 97

П.п. 2.2.2 п.2 «Порядок и условия оплаты труда работников учреждения» читать в следующей редакции:

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установлены в соответствии с законодательством и с учетом финансовой обеспеченности:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на срок, который устанавливается руководителем учреждения;
- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % от оклада за час работы;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам производится доплата от оклада не менее, чем в двойном размере или предоставляются дни дополнительного отдыха с оплатой в одинарном размере. Условия данной работы закреплены в коллективном договоре учреждения;
- день отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период;
- в случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшийся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя;
- 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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Добавить в п.п. 2.1. п.2 «Порядок и условия оплаты труда работников учреждения»:

2.1.12. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

П.п. 2.6.11. п.2. читать в следующей редакции:

При установлении систем премирования коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

П. 7 «Оплата времени простоя» читать в следующей редакции:

- 7.1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 7.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- 7.3. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и

проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

7.4. Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.5. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Добавить в п. 10 «Выплаты материальной помощи и иных выплат, не связанных с исполнением работником трудовых обязанностей»:

10.4. Работодатель в период приостановления действия трудового договора, заключенного с работником, призванным на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, вправе выплачивать работнику материальную помощь.