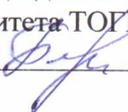
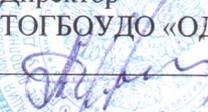


**Тамбовское областное государственное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного образования «Областная детско-
юношеская спортивная школа»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ТОГБОУДО «ОДЮСШ»
 Л.И. Бесперстова


УТВЕРЖДАЮ
Директор
ТОГБОУДО «ОДЮСШ»
 А.Б.Куликов
Приказ № 98 от 01.09.2017 г.

**Положение
об оплате труда работников
Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Областная детско-юношеская спортивная школа»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» (далее – Положение), разработано в соответствии с с Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. (протокол № 12).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ».

1.3. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условий их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условий их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения..

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением и в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Установить следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»:

по ПКГ первого уровня – 3000 рублей;

по ПКГ второго уровня – 3426 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 4940 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 5710 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в настоящем Положении.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50.

ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных приложением № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции по результатам аттестации на срок действия квалификационной категории.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер спорта» награжденным орденами, медалями за работу в образовательном учреждении устанавливается повышающий коэффициент 0,20, работникам, которым присвоено звание «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности устанавливается повышающий коэффициент до 0,15 в соответствии с трудовым договором.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела, входящего в структурное подразделение - 0,15;

3.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» профессиональная деятельность которых связана с отделением «Адаптивный спорт» повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются:

за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент - 0,25;

- тренерам - преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с отклонениями в развитии – повышающий коэффициент 0,20.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1. Выплаты уборщикам служебных помещений, занятым на работах с вредными условиями труда (обработка дезинфицирующими средствами) 0,10;

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по

результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель

принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом.

5.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ».

5.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- за методической и инновационной деятельности;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, закрепляются самостоятельно Положением о стимулирующих выплатах работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» с учетом мнения представительного органа работников учреждения :

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда,

обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников учреждения :

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в коллективе и тренировочных группах;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за подготовку призеров региональных, Всероссийских и Международных соревнований.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактически непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течении трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3	5
от 3 до 5	10
от 5 до 10	15
от 10 до 15	20
от 15 до 20	25
от 20 и более	30

5.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении наступило в

период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- подготовка объектов к учебному году;

- устранение последствий аварий;

- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размере 20 % повышенной тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) (часть 7 ст. 377 ТК РФ).

5.10. Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда за качественное выполнение возложенных на него обязанностей производится выплата стимулирующего характера.

5.11. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности организации, внебюджетных источников могут быть направлены на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего положения, может выплачиваться материальная помощь в особых случаях за счет средств экономии по фонду оплаты труда, из средств полученных от доходов по иной деятельности представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), на погребение и прочие нужды.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда заместителей руководителя

7.1. Оплата труда заместителей руководителя устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты,

выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

7.2. Заместителям руководителя ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.3. Заместителям руководителя ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

7.4. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

7.5. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор заместителей руководителя.

7.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), целевых показателей эффективности работы учреждения.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 г. № 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.3. Тренерам – преподавателям за подготовку одного занимающегося в ТОГБОУ ДО «Областная детско-юношеская спортивная школа» устанавливаются нормативы оплаты труда в зависимости от этапов подготовки и периодов обучения (лет) в процентах от должностного оклада.

- спортивно-оздоровительный этап (на весь период обучения):

- первая группа видов спорта – норматив 2,2;
- вторая группа видов спорта – норматив 2,2;
- третья группа видов спорта – норматив 2,2;

- этап начальной подготовки (первый год обучения):

- первая группа видов спорта – норматив 3,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 3,0;
- третья группа видов спорта – норматив 3,0;

- этап начальной подготовки (свыше одного года обучения):

- первая группа видов спорта – норматив 6,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 5,0;
- третья группа видов спорта – норматив 4,0;

- учебно-тренировочный этап (первый и второй год обучения):

- первая группа видов спорта – норматив 9,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 8,0;
- третья группа видов спорта – норматив 7,0;

- учебно-тренировочный этап (свыше двух лет обучения):

- первая группа видов спорта – норматив 15,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 13,0;
- третья группа видов спорта – норматив 11,0;

- этап спортивного совершенствования (первого года обучения):

- первая группа видов спорта – норматив 24,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 21,0;
- третья группа видов спорта – норматив 18,0;

- этап спортивного совершенствования (свыше года обучения):

- первая группа видов спорта – норматив 39,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 34,0;
- третья группа видов спорта – норматив 29,0;

Размер норматива оплаты труда устанавливается на учебный год согласно тарификации в процентах от повышенного (должностного) оклада и производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.