

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

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета ТОГБОУДО «ОДЮСШ»  
 С.В. Свиридова



**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 Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019), постановлениями администрации области от 11.02.2019 №126 «О внесении изменений в постановление администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением правительства Тамбовской области от 20.02.2023 № 111 «О внесении изменений в постановление администрации области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год.

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 квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом особенностей условий труда

работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);

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 133<sup>1</sup> 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, в повышении качества оказываемых услуг;

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);

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

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. Зарплата 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 с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования**

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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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» (с изменениями от 11.02.2019 № 126 «О внесении изменений в постановление 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 с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения):

по ПКГ первого уровня – 7536 рублей;

по ПКГ второго уровня – 8613 рублей;

по ПКГ третьего уровня должностей педагогических работников – 10125 рублей. По ПКГ третьего уровня иных должностей работников – 8904 рубля. 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 – 10295 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования установлены в приложении к настоящему Примерному положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

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 персональным 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 министерства.

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:

– от 0,50 до 1,0 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»:

0,5-0,6 – при руководстве практической подготовкой студентов/обучающихся или обеспечении наставничества в отношении педагогических работников в текущем учебном году;

0,7-0,9 – при руководстве практической подготовкой студентов/обучающихся и обеспечении наставничества в отношении педагогических работников в текущем учебном году;

– 0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

– 0,30 – при наличии высшей 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.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

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

Размер повышающего коэффициента:

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

от 0,09 до 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 – от 0,14 до 0,16;

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.

Период, за который выплачивается премия (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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».

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

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 тренинговых 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).

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных 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 (первичной профсоюзной организации).

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

Материальная помощь для работников учреждения может выплачиваться в особых случаях за счет средств экономии по фонду оплаты труда по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), на погребение и прочие нужды.

5.10. 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, производится в размере двухнедельного среднего заработка;

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.

6.2. 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.

6.3. 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 руководителя учреждения и заместителей руководителя**

7.1. Оплата труда руководителя ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», 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 Правительства Тамбовской области.

7.2. Условия оплаты труда руководителя ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7.3. Должностной оклад руководителя ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», устанавливается в размере 15000 рублей.

7.4. Руководителю ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности за:
  - наличие ученой степени (кандидат, доктор наук) – 0,20
  - наличие почетного звания:
    - «заслуженный», «мастер спорта» – 0,20;
    - «отличник», «почетный работник» – 0,15.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель:

- персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя областного учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

7.5. Руководителю ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда

7.5.1. Размер выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.5.2. Размеры выплаты за работу с вредными или опасными условиями труда устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, либо специальной оценки условий труда.

7.5.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

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

7.6. Руководителю ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

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

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

7.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для областного учреждения и его руководителя исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего областного учреждения, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

7.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается приказом министерства в соответствии с пунктом 5.5. настоящего Положения.

7.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются приказом министерства.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются к должностному окладу.

7.11. Заместителям руководителя ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются оклады на 10% ниже должностного оклада руководителя ТОГБОУ ДО «ОДСЮШ».

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

7.13. 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.

7.14. 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.

7.15. 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.

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

7.17. 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.