

**Государственное бюджетное учреждение спортивная школа
Центрального района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБУ СШ Центрального района СПб

Протокол от 29 декабря 2017 г. № 5

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора от 29.12.2017 № 277

Директор ГБУ СШ Центрального района СПб

_____ М.Ю. Баранов

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления доплат и надбавок
сотрудникам
ГБУ СШ Центрального района СПб**

Санкт-Петербург
2017 год

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение вводится с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников ГБУ СШ Центрального района СПб. Настоящее Положение определяет следующие доплаты и надбавки:

- Доплаты и надбавки к должностным окладам, устанавливающиеся за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, профессиональное мастерство, высокую квалификацию.

- Доплаты, носящие стимулирующий характер (за сложность, напряженность, высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда за участие в школьных, районных, городских, междугородных, международных соревнованиях и т.д.);

- Доплаты носящие компенсационный характер (доплаты за работу в ночные часы, за работу в праздничные и выходные дни, за вредные условия труда);

- Премияльный фонд.

- Материальная помощь.

1.2. Формирование средств на доплаты и надбавки работникам учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 № 828 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта» (далее – Постановление) работникам, непосредственно участвующих в подготовке обучающихся спортсменов на основании Распоряжения Комитета по физической культуре и спорту «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта» № 478-р от 01.11.2017 и Распоряжения Комитета по физической культуре и спорту «О внесении изменения в распоряжение Комитета по физической культуре и спорту от 01.11.2017 № 478-р» № 573-р от 15.12.2017.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

2.1. Выплаты доплат и надбавок осуществляются в пределах средств фонда надбавок и доплат, который устанавливается исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится учреждение (далее – ИОГВ), и составляет не менее 15 процентов от фонда должностных окладов с учетом норматива оплаты труда и тарифных ставок (окладов) работников по учреждению на начало календарного года.

2.2. Доплаты и надбавки к основному окладу работника могут устанавливаться на различные сроки: от месяца до нескольких месяцев года или на весь год.

2.3. Размер доплат и надбавок устанавливается в зависимости от объема и качества выполнения работ в процентном отношении или в абсолютных величинах.

2.4. Конкретному работнику могут быть установлены доплаты и надбавки по различным основаниям, перечисленным в настоящем Положении.

2.5. Максимальная надбавка за один из видов, перечисленных в настоящем Положении, не может превышать 200% от оклада работника.

2.6. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется комиссией учреждения по вопросам установления доплат и надбавок и утверждаются приказом директора.

2.7. Надбавки к должностному окладу руководителя учреждения осуществляются за счет средств учреждения. Порядок определения и размер материального стимулирования и иных выплат руководителю устанавливаются органом управления, в подчинении которого находится учреждение, с учетом оценки деятельности учреждения.

2.8. Основными условиями установления стимулирующих выплат являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, чёткое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы.

- повышение профессионального уровня, квалификации;
- высокое качество и эффективность конечных результатов труда;
- сложность и напряжённость выполняемых работ.

2.9. Снятие доплат, надбавок и премиальных выплат определяется по следующим принципам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- снижение качества работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, либо по другим причинам, вследствие чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые в надбавках;
 - за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов директора);
 - за наличие обоснованных жалоб администрации, тренеров, родителей, обучающихся.

3. СТРУКТУРА ФОНДА НАДБАВОК И ХАРАКТЕРИСТИКА КАЧЕСТВА, ЗА КОТОРОЕ МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ НАДБАВКИ

3.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам, устанавливающиеся за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, профессиональное мастерство, высокую квалификацию:

Категории работников	Критерии для доплат и надбавок	Размер в % от должностного оклада по дополнительно выполняемому виду работ	Периодичность выплат
Административный и технический персонал	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (расширение зоны обслуживания)	до 150 %	на время работы

Категории работников	Критерии для доплат и надбавок	Размер	Периодичность выплат
Административный и тренерский персонал	Профессиональное мастерство, высокая квалификация	В абсолютной величине по представлению руководства	На год

3.2. Выплаты стимулирующего характера: порядок выплат регламентируется «Положением о формировании показателей и критериев эффективности деятельности работников ГБУ СШ Центрального района СПб».

3.3. Доплаты, носящие компенсационный характер:

Категории работников	Критерии для доплат и надбавок	Размер в % от должностного оклада	Периодичность выплат
Технический персонал	Работа в ночное время	35% от объема работы в ночные часы с 22:00 до 06:00	ежемесячно
	Работа с вредными условиями труда	до 12%	ежемесячно
	Работа в выходные или праздничные дни	100%	На время работы
Медицинские работники	Врач	В соответствии с нормативными актами на текущий период	Ежемесячно
	Медицинская сестра		Ежемесячно
Сотрудники учреждения	Доплата в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год		ежемесячно

3.4. Премияльные выплаты:

- по итогам работы за год;
- по итогам смотров-конкурсов;
- по итогам проведения летней тренировочной кампании на СБ «Гимнаст»;
- за долголетнюю и плодотворную работу;
- в связи с присвоением почётного звания, награждением правительственной наградой или Почётной грамотой;

Почётной грамотой;

- достижением пенсионного возраста, уходом на заслуженный отдых;
- к юбилейным датам со дня рождения;
- к профессиональным праздникам.

Максимальная размер премиальных выплат, перечисленных в настоящем Положении, не может превышать 200% от оклада работника.

3.5. В пределах общего фонда оплаты труда, работникам школы может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами.

Выплаты материальной помощи оказываются на основании личного заявления работника учреждения и соответствующего приказа руководителя, согласованного с комиссией учреждения по вопросам установления доплат и надбавок.

Материальная помощь может быть оказана:

- Сотрудникам учреждения, находящимся в сложной жизненной ситуации;
- Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- В связи с рождением ребенка;
- В связи со смертью близкого родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены);
- В связи с тяжелой болезнью или дорогостоящим лечением самого работника или близкого родственника;
- В случае стихийного бедствия, нанесшего серьезный урон семье пострадавшего работника.

4. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Администрации в лице директора школы, предоставляется исключительное право, руководствуясь настоящим Положением, устанавливать или снимать доплаты и надбавки

работникам школы по результатам труда. Основанием для этого является приказ по школе, согласованный с комиссией учреждения по вопросам установления доплат и надбавок.

4.2. Надбавки и доплаты могут быть отменены приказом директора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение изменяется и дополняется, корректируется и утверждается в установленном порядке — на общем собрании работников ГБУ СШ Центрального района СПб простым большинством (две трети) голосов, в случаях:

- изменений в финансовой политике государства в области образования;
- появление источников финансирования (дополнительных);
- по инициативе учредителя учреждения;
- по инициативе большинства работников (оформленной письменно).