УТВЕРЖДАЮ

Директор СПБ ГБОУ ДОД
ДЮСШ «Лидер»
Фрунзенского района
_____ П.С.Иванов
«28» апреля 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления доплат, надбавок и выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам СПб ГБОУ ДОД ДЮСШ «Лидер» Фрунзенского района

Положение о порядке установления доплат, надбавок и выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам СПб ГБОУ ДОД ДЮСШ «Лидер» Фрунзенского района, в дальнейшем «**Положение**», разработано на основе Закона Российской Федерации «Об образовании», Типового положения об общеобразовательном учреждении, письма Министерства образования от 19.03.93 №76-11 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования», разъяснений Министерства труда РФ №12-4 от 04.03.93 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, находящимся на бюджетном финансировании», письмом МО РФ от 03.03.95 №16-М, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Трудового кодекса РФ.

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет цель - усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остронуждающихся работников.

Обязательные выплаты из фонда надбавок и доплат работникам государственных учреждений производятся в рамках выделенных бюджетных ассигнований в соответствии со ст. 283 и 289 Бюджетного Кодекса Российской Федерации.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды доплат и надбавок к должностным окладам (ставкам з/платы) и выплаты стимулирующего и компенсационного характера педагогическим и непедагогическим работникам ОУ:

- доплаты к должностным окладам;
- доплаты из Фонда заработной платы и текущей экономии;
- выплаты за эффективность деятельности всем работникам;
- оказание материальной помощи работникам.

- Указанные доплаты, надбавки и выплаты за эффективность деятельности распределяются из надтарифного фонда оплаты труда образовательного учреждения, размер которого устанавливается Постановлением Правительства Санкт-Петербурга и (или) главным распорядителем бюджетных средств.
- Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.
- Положение принимается на неопределенный срок.

менения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции Положения и утверждается директором Школы.
После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Примечание: Надбавки и доплаты не являются обязательной составной частью оплаты труда, а выступают в качестве дополнительной, стимулирующей выплаты основной заработной платы работника, которую он получает за выполнение обязательных норм труда

2. Общий порядок установления доплат и надбавок

Для распределения надтарифного фонда создается Комиссия в количестве не менее 5 человек из представителя администрации учреждения и членов педагогического и непедагогического состава работников учреждения. Председателем комиссии является директор Школы. Комиссия работает на добровольных началах в соответствии с Положением и предоставленными ей полномочиями.

- Надбавка к должностному окладу директора Школы за сложность, напряженность, высокое качество работы устанавливается приказом (распоряжением) учредителя (Администрации Фрунзенского района).
- Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (на период выполнения работ, месяц, учебный год, на сезон, на календарный год и т.п.) как основным работникам, так и работающим по совместительству. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется Комиссией по рассмотрению установления доплат и надбавок и утверждается приказом директора Школы.
- Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к базовой единице (и)/или в твердом денежном выражении.

3. Критерии оценки труда работников

При установлении надбавок, доплат и выплат, определении размера выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу:
- Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- Участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- Активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы, требований охраны труда и техники безопасности

4.Доплаты компенсационного характера из Фонда заработной платы и текущей экономии

4.1. В форме доплат:

4.1.1.За совмещение профессий (ст. 151 ТК РФ)

4.1.2.За расширение зоны обслуживания (ст. 151 ТК РФ)

4.1.3.За увеличение объема выполняемых работ (ст. 151 ТК РФ)

.4.За выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих сотрудников (ст. 151 ТК РФ)

4.1.5.За выполнение работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)

6. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности всем категориям работников

6.1. Основаниями для стимулирования работников ОУ являются показатели и критерии эффективности их профессиональной деятельности.
6.2. Стимулирующие выплаты работникам ОУ производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период (далее - Премиальный период). Премиальный период из расчета ежемесячных систематических или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 сентября по 31 декабря
- 1 января по 31 августа

6.3. На основании решения Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности всем категориям работников (далее - Комиссия), директор Школы издает приказ о выплате стимулирующих надбавок.

6.4. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника, для установления стимулирующих надбавок, является его личное обращение в Комиссию.

6.5. Основными принципами оценки достижений работника являются:
- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
6.6. Руководитель структурного подразделения осуществляет анализ профессиональной деятельности каждого работника в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника и представляет в Комиссию информационный лист (Приложение 1).
6.6. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующей выплаты (далее - Претендент) может осуществить самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника и представить в Комиссию информационный лист (Приложение 1).
6.7. Комиссия рассматривает материалы по анализу и самоанализу деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих надбавок или отказе в соответствии с Положением о Комиссии.
6.8. Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется следующим образом:
- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за Премиальный период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов);
- соответствующая стимулирующая часть фонда надбавок и доплат делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

- в случае увольнения работника из Школы, общая сумма баллов уменьшается и денежный вес (в рублях) одного балла в расчетном периоде пересчитывается. На основании этих данных определяется соответствующий размер стимулирующих выплат работнику и издается новый приказ об

новлении всем работникам персональных стимулирующих надбавок за эффективность трудовой деятельности с месяца вносимых изменений.

Выплаты стимулирующего характера не производятся работникам, допустившим:

- Нарушение исполнительской дисциплины (по докладной заместителей директора)

- Наличие обоснованных жалоб администрации, работников Школы, родителей, обучающихся.

* - надбавки к должностным окладам и выплаты стимулирующего характера производятся работникам при наличии финансирования после выплаты обязательных доплат сотрудникам.