

ПРИНЯТО

Общим собранием ГБУ ДО
СШОР Пушкинского района
Санкт-Петербурга
(протокол от 12.03.2025 № 1)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГБУ ДО
СШОР Пушкинского района
Санкт – Петербурга
от 26.06.2025 №47 о/д

СОГЛАСОВАНО

Председателем ПО ГБУ ДО
СШОР Пушкинского района
Санкт - Петербурга
(протокол от 26.06.2025 № 11)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 6B1C37A93C580EFAC702D0A66C10B9C0
Владелец: Ходырев Владимир Игоревич
Действителен: с 01.06.2026 до 08.07.2027

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
спортивной школы олимпийского резерва Пушкинского района Санкт-Петербурга
(ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт – Петербурга)

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников (далее по тексту – Положение) составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 N 828 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта", Распоряжением №478-р от 01.11.2017г. Комитета по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта», Распоряжением Комитета по физической культуре и спорту от 06.03.2015 г. №47-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности Санкт – Петербурга».

1.2. Действие Положения распространяется на всех работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы олимпийского резерва Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение), кроме лиц, принятых на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

1.3. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения в обеспечении высокого уровня деятельности, повышения эффективности работы, стимулирования творческой активности и результативности труда работников, повышения качества работы, проявления инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются за соответствующий отчетный период в пределах фонда надбавок и доплат, экономии фонда оплаты труда и доходов от оказания платных услуг за исключением средств, необходимых для выплат компенсационного характера.

1.6. Эффективность труда работников Учреждения учитывается при установлении квалификационной категории, коэффициента результативности, выплат стимулирующего характера (премий, надбавок).

1.7. Установление компенсационных выплат, стимулирующих выплат работникам и выплат отдельным категориям специалистов и работников осуществляется в Учреждении в пределах фонда надбавок и доплат Учреждения.

Фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника.

1.8. Выплата всех выплат работникам осуществляется в дни выплаты заработной платы. Выплачиваемые суммы стимулирующих выплат включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях, за исключением сумм единовременных наградений.

1.9. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.10. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения не устанавливаются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на работника Учреждения за неисполнение или ненадлежащее выполнение по его вине возложенных на него обязанностей, предусмотренных трудовым договором в отчетном периоде;

б) выявления фактов незаконного взимания денежных средств с физических и (или) юридических лиц.

2. Формы, порядок и условия материального стимулирования работников

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат поощрительного характера (**премии**): единовременные премии и премия по итогам работы за установленный период (за месяц, квартал, год).

2.1.1. Единовременные премии могут выплачиваться Учреждением в следующих случаях:

- за выполнение заданий от вышестоящих органов, учреждений и организаций в сокращенные сроки;
- за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейными датами для работников 25 лет и далее каждые 5 лет, и премия работникам в связи с достижением пенсионного возраста;
- за разработку и внедрение новых процедур документооборота, систему взаимодействия между структурными подразделениями (отделами и пр.), улучшающие качество и обеспечивающие оперативность оказываемых Учреждением услуг;
- к государственным и профессиональным праздникам;
- за личное участие в конкурсах различного уровня, занятие призового места;
- в случае награждения работника государственными наградами.

2.1.2. Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется решением директора Учреждения по согласованию и на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения Учреждения.

2.1.3. Единовременное премирование работников осуществляется за выполнение особо важных заданий, за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работника, выполняемые по отдельному распоряжению руководителя, за добровольное выполнение работником по собственной инициативе работы или деятельности, результаты

которой признаны целесообразными и полезными для учреждения, развития ресурсного потенциала и расширения перспектив развития Учреждения.

2.1.4. При премировании учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

2.1.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

2.1.7. Основанием для начисления и выплаты премий по итогу работы за период являются отчеты работников и руководителя их структурного подразделения о выполнении показателей и условий премирования за соответствующий период. Должностными лицами, отвечающими за достоверность учета фактически достигнутых результатов применения системы премирования работников, являются их непосредственные руководители в порядке подчиненности.

Приказ о премировании работников издается директором на основании протокола заседания Комиссии Учреждения по определению показателей и оценки эффективности труда и по назначению выплат стимулирующего характера.

2.1.8. Размер премии по итогу работы зависит (в том числе, но не ограничиваясь):

- от выполнения плана деятельности Учреждения, государственного задания по количеству выполненных задач, работ или оказанных услуг;
- от качественных показателей соответствия выполненных задач, работ и (или) оказанных услуг требуемым или установленным показателям.

При невыполнении плана деятельности Учреждения по количеству и (или) по качеству выполненных работ или оказанных услуг премия не начисляется.

2.1.9. При начислении работникам премий по итогу работы учитываются также:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий в Учреждении.

2.1.10. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины, в том числе:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего времени);
- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- непрохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы,
- невыполнение локальных актов Учреждения, а также законных распоряжений и приказов руководителя,

является основанием для лишения премии за основные результаты деятельности за период, в котором применено взыскание, полностью или частично с учётом мнения директора, курирующего заместителя директора и руководителя структурного

подразделения. При этом снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

2.1.11. Работникам, уволившимся из Учреждения по собственному желанию или по инициативе администрации до принятия в установленном настоящим Положением решения о выплате премии по итогам работы за установленный период, премия не начисляется и не выплачивается.

2.2. Выплаты компенсационного характера (доплаты):

- за совмещение профессий (должностей);
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- за участие в работе комиссий Учреждения;
- за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда.
- выплаты медицинским работникам;
- выплаты молодым специалистам.

2.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 ТК РФ, устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, выплата производится в пределах установленного фонда оплаты труда за счет субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

2.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, выплата производится в пределах установленного фонда оплаты труда за счет субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

2.2.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, выплата производится в пределах установленного фонда оплаты труда за счет субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

2.2.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в порядке, установленном статьями 113 и 153 ТК РФ, выплата производится за счет экономии установленного фонда оплаты труда за счет субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

2.2.6. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, который составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2.7. Доплата сотрудникам Учреждения до минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации осуществляется при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда

(трудовые обязанности) и в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 Трудового кодекса РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой ст. 133.1 Трудового кодекса РФ.

2.2.8. Размер выплаты медицинским работникам государственных учреждений, оказывающих амбулаторную медицинскую помощь соответствует выполнению работы на одну ставку. Выплаты медицинским работникам устанавливаются всем медицинским работникам, работающим в учреждении, в том числе трудоустроенным по совместительству, пропорционально отработанному времени и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2013.

2.2.9. Для получения выплаты молодым специалистам - работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, работник Учреждения должен отвечать одновременно следующим требованиям:

- получено впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступил к работе в государственном учреждении Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

- состоит в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, которое является его основным местом работы.

2.2.9. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу.

В случае если работник приступил к работе в государственном учреждении Санкт-Петербурга по специальности ранее получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, ежемесячная выплата устанавливается с момента получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования до срока достижения работником стажа двух лет.

2.3. Иные выплаты (**материальная помощь**) в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены));
- в связи с утратой или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи;

- длительным заболеванием;

- по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.3.2. В Учреждении работникам выплачиваться материальная помощь в соответствии с коллективным договором и в порядке, установленном законодательством.

2.3.3. Для получения материальной помощи работник обращается с письменным заявлением на имя директора Учреждения и приложением подтверждающих документов.

2.3.2. В заявлении на предоставление материальной помощи работнику должна быть указана причина обращения за материальной помощью.

2.3.3. Выплата материальной помощи является правом Учреждения и осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера (**надбавки**):

- стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность труда;
- стимулирующая надбавка за активное участие и личный вклад в выполнение работ по подготовке помещений Учреждения, сооружений и оборудования Учреждения к тренировочному процессу и соревнованиям;

- стимулирующая надбавка за исполнение обязанностей старшего тренера-преподавателя;
- стимулирующая надбавка за активное участие и личный вклад по обеспечению условий деятельности Учреждения;
- стимулирующая надбавка за эффективность труда работника;
- стимулирующая надбавка за материальную ответственность работника.

2.4.1. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, за счет субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.4.2. Основными показателями для установления стимулирующей надбавки являются:

2.4.2.1. организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и положительного имиджа Учреждения;

2.4.2.2. компетентность работника Учреждения в принятии решений по достижению поставленных целей и выполнению конкретных задач, поручений в интересах Учреждения;

2.4.2.3. интенсивность (напряжённость) труда, то есть темп трудовых действий, скорость выполнения рабочих операций и задач, количество выполняемых функций и обслуживаемых объектов (многогранность, многозадачность), а также насыщенность поставленными и выполняемыми задачами в течение фактического рабочего времени;

2.4.2.4. отсутствие обоснованных жалоб от родителей обучающихся, дисциплинарных взысканий, связанных с нарушением трудовой дисциплины, педагогической этики и конфликта интересов;

2.4.2.5. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.

2.4.3. Выплата и начисление стимулирующей надбавки может производиться по итогам работы работника за соответствующий отчётный период месяц, квартал и за год. Предложение об установлении стимулирующей надбавки вносят директор, заместители директора Учреждения, руководители структурных подразделений Учреждения.

2.4.4. Конкретный размер стимулирующей надбавки может устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, а также на основе балльной системы в порядке, установленном настоящим Положением.

2.4.5. Стимулирующие выплаты за эффективность труда работников назначаются согласно показателям и критериям оценки эффективности труда и применяются при оформлении трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта.

2.4.6. Эффективность труда работников Учреждения определяет комиссия Учреждения по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения и назначению выплат стимулирующего характера. Состав и порядок работы указанной комиссии Учреждения утверждается локальным актом Учреждения.

2.4.7. Стимулирующие выплаты за эффективность труда устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год), выражающихся в достижении работниками конкретных показателей (выполнение критериев) в отчетном периоде и выплачиваются на основании приказа директора, издаваемого по результатам работы Комиссии Учреждения по определению показателей и оценки эффективности труда и по назначению выплат стимулирующего характера.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда для каждой должности Учреждения утверждаются и устанавливаются приказом директора по результатам работы Комиссии по определению показателей и оценки эффективности труда и по назначению выплат стимулирующего характера.

3.2. Вес каждого критерия определяется в балльном диапазоне.

3.3. Диапазон баллов для каждого критерия устанавливается в зависимости от сферы ответственности работника, объема выполняемой работы и уровня управления.

3.4. Установление конкретной величины критерия в балльном диапазоне осуществляется по следующим показателям:

- критерий выполняется полностью (нет никаких нарушений и отступлений);
- имеются однократные несущественные нарушения или отступления;
- нарушения несущественны, но повторяются в течение периода;
- имеются существенные нарушения или отступления;
- критерий полностью не выполнен.

3.5. Сумма оценок по критериям измерения составляет общую оценку по показателю эффективности.

3.6. Сумма оценок по критериям измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю эффективности.

3.7. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки. Размер выплат определяется следующим образом:

- определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;
- на основании оценки деятельности работников производится подсчет баллов за соответствующий период для каждого работника Учреждения;
- после подсчета баллов для оценки деятельности работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, с учётом отработанного работником времени в отчётном периоде;
- денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер выплат по итогам каждого работника за рассматриваемый период.

3.8. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда (увеличение или уменьшение) производится корректировка денежного веса одного балла, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

3.9. Корректировка денежного веса одного балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. В целях более полного и своевременного использования средств, предусмотренных на оплату труда в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) в установленном порядке может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

4. Заключительные положения

4.1. Материальное стимулирование работников Учреждения производится в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Положение подлежит актуализации и изменению в случае изменения законодательства.

4.3. Об изменении порядка стимулирования или его отмене работники предупреждаются не позднее, чем за один месяц.