


СОГЛАСОВАНО:
председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «Спортивная школа»
 С.В. Марченко

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУДО «Спортивная школа»
 И.Н. Найпак



ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа »

Ставропольский край
г. Новоалександровск
2015 г.

СОГЛАСОВАНО:
председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «Спортивная школа»
_____ С.В. Марченко

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБУДО «Спортивная школа»
_____ М.Н. Найпак

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа »

Ставропольский край
г. Новоалександровск
2015 г.

1. Общие Положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (МБУДО «Спортивная школа») (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее по тексту - учреждение)

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные установленные надбавки к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников в улучшении результатов работы учреждения.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств, достижения учреждением устойчивого финансового положения от финансово-хозяйственной деятельности.

1.6. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

2. Виды премий и источники выплаты премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя. При этом под высокими производственными показателями в данном Положении понимается:

2.2.1. Для служащих учреждения:

- соблюдение договорной дисциплины,
- качественная организация и контроль за бесперебойным обеспечением обслуживаемых учреждений всеми видами энергии (тепло -, электроэнергия), водоснабжением,
- обеспечение условий для сохранности материальных ценностей,
- обеспечение надежной работы оборудования и механизмов и т.п.,
- своевременная сдача всех видов отчетности,
- контроль за бесперебойным предоставлением коммунальных и других услуг и т.п.

2.2.2. Для педагогических (тренеров-преподавателей и инструктора-методиста) работников:

- соблюдение договорной дисциплины,
- добросовестное и высококачественное выполнение своих обязанностей, обеспечивающих эффективную работу учреждения и обслуживаемых учреждений,
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- строгое соблюдение режима работы учреждения,
- отсутствие замечаний по документации;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- активное участие в методической работе учреждения, семинарах;
- подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.,
- проведение мероприятий,
- выполнение общественных поручений,
- личное участие в конкурсах,
- своевременную сдачу отчетов, информации, анализов и др.,
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий).

2.3. При текущем премировании учитывается также выполнение работником трудовых обязанностей за заболевшего сотрудника или по вакантной должности (внутреннее совместительство).

2.4. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников учреждения:

2.4.1. По итогам успешной работы учреждения за год.

2.4.2. За выполнение дополнительного объема работ.

2.4.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

2.4.4. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

2.4.5. В связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет).

К 50-летию юбилею производится выплата денежной премии, размер которой определяется, исходя из стажа непрерывной работы в учреждении:

- при стаже работы до 5 лет - премия не выплачивается;
- при стаже работы от 5 до 10 лет- 25% должностного оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет- 50% должностного оклада;
- при стаже работы более 15 лет- 75% должностного оклада.

2.4.6. В связи с государственными или профессиональными праздниками

2.4.7. За многолетний труд в учреждении в связи с выходом на пенсию.

Размер премии определяется администрацией с учетом личного трудового вклада.

2.5. Премии выплачиваются за счет сложившейся экономии фонда заработной платы учреждения и в расчет среднего заработка не включаются.

3. Размеры премий

3.1. Премирование работников учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

3.2. Размер текущих премий определяется для каждого работника заведующим учреждения по согласованию с координатором деятельности учреждения – отделом образования и профсоюзным комитетом работников учреждения, в твердой сумме или в процентах от заработной платы и не лимитируется.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника заведующим учреждения по согласованию с координатором деятельности учреждения – отделом образования и профсоюзным комитетом работников учреждения, в твердой сумме или в процентах от заработной платы и не лимитируется.

3.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников учреждения производится на основании приказа (приказов) заведующего. Установление размеров текущих премий

производится ежегодно. В случае, если приказы об установлении размеров премий на текущий год не принят, размер премий исчисляется в соответствии с приказом (приказами) за предыдущий год.

4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

4.4. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению директора учреждения.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом принимается решение о частичном или полном не начислении работнику текущей премии.

4.6. Полное или частичное не начисление текущей премии производится на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения с обязательным указанием причин.

4.7. Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

4.8. Единовременное (разовое) премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

4.9. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников является мотивированная докладная записка или ходатайство заведующего учреждения, координатору учреждения (отдел образования).

5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

5.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения.

Грунтпроба,
изученная
на с.-х. цели
впервые МДГО
"Сурский лес."
Классиф. Л.С.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575796

Владелец Найпак Михаил Николаевич

Действителен с 16.04.2021 по 16.04.2022