

Согласовано:

Председатель Общего собрания
работников ГБУДО «ОДЮСШ»

Меня Л.Н.Меньшенина
« 27 » 12 2018г.

Утверждаю:

Директор ГБУДО «ОДЮСШ»

Логин Ю.П.Логинов
« 27 » 12 2018г.
приказ № 121



Положение
о порядке и условиях премирования и иных выплатах работникам
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Областная детско-юношеская спортивная школа»
подведомственной Министерству образования и науки Челябинской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областная детско-юношеская спортивная школа» (далее – Учреждение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а так же на совместителей.

1.4. Под иными выплатами следует понимать выплаты устанавливаемые в рублях либо процентах к должностному окладу работника за интенсивность и эффективность его работы. Иные выплаты назначаются отдельным категориям работников для усиления материальной заинтересованности в результатах труда конкретного работника.

1.5. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУДО «ОДЮСШ».

1.6. Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок и условия, размер распределения материального поощрения.

1.7. Настоящее Положение регулирует также порядок выплаты материальной помощи работникам.

2. Виды иных выплат и условия их выплаты

2.1. В учреждении предусмотрены иные выплаты

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты от должностного оклада
за интенсивность и эффективность работы	Наличие базы данных	Ведение базы данных по деятельности спортивных школ области	ежемесячно	50 %

	Информатизация системы образования -	учебно-методическое наполнение сайта учреждения	ежемесячно	100 %
		введение информационных ресурсов и баз данных в сфере образования	ежемесячно	100 %
	Организация методической работы	Методическое обеспечение образовательной деятельности	ежемесячно	50 %

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (условия выплаты)	Периодичность	Размер выплаты за полностью отработанный месяц к окладу
за расширение зоны обслуживания	Ведение документации, отчетности по охране труда	Ежемесячно	2 000,00
	Сбор информации и сдача отчетов (охрана труда, гражданская оборона и др.)	Ежемесячно	2 000,00
	Ведение архива учреждения	Ежемесячно	2 000,00

2.2. Иные выплаты выплачиваются из фонда оплаты труда по условиям подписанного трудового договора, размер выплаты включает компенсационные выплаты .

2.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от учреждения причинам, директор имеет право приостановить, уменьшить или отменить выплаты.

3. Виды премий, источники выплаты премий

3.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц(квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

3.3. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- за интенсивность работы, связанной с большим контингентом обучающихся ; в период подготовки к новому учебному году;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;

- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение общешкольных мероприятий
- за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, активность индивидуальной работы с родителями, учителями;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов;
- за снижение количества учащихся, стоящих на учете, в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению с предыдущим периодом;
- за высокое качество организации учащихся в каникулярное время;
- за проведение открытых уроков;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, выставок и др.;
- за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);
- за отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий;
- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе, формирование механизма актуализации областей ответственности бухгалтерских служб и т.д.;
- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за проведение своевременной договорной кампании;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутри объектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за получение наград (премия «Признание») –«Почетный работник школы», «За преданность делу»;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;

-за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и непредусмотренных должностными обязанностями работника;

-иные основания выплаты в соответствии с приказом руководителя образовательной организации Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет стимулирующей части средств фонда оплаты труда как за счет средств субсидий, так и за счет внебюджетных источников.

4. Порядок премирования

4.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Директором Учреждения на основании представленных руководителем структурного подразделения Учреждения служебных записок и оформляется приказом Директора Учреждения.

4.2. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

Премия по результатам работы снижается в следующих размерах:

- за нарушение сроков и некачественное исполнение трудовых обязанностей - до 50 %;
- за нарушение правил трудового распорядка - до 30 %.

4.3. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях или в процентах от должностного оклада.

4.4. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам). Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- перемена места жительства;
- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности;
- ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата сотрудников;
- состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.

4.5. За счет экономии по фонду оплаты труда выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации на основании приказа Руководителя Учреждения. Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- сотрудникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5. Порядок выплаты премий

5.1. Премии выплачиваются за счет стимулирующей части средств фонда оплаты труда как за счет средств субсидий областного бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

5.2. Выплата премии производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Размер премии устанавливается ежемесячно и индивидуально каждому работнику.

5.4. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

5.5. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;

- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

5.6. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

6. Премирование директора и его заместителей.

6.1. Премирование директора осуществляется по приказу Министерства образования и науки Челябинской области по результатам отчета по исполнению государственного задания.

6.2. Премирование заместителей директора устанавливается директором учреждения с учетом личного вклада в выполнение государственного задания.

7. Условия выплаты материальной помощи.

7.1. Материальная помощь выплачивается в случаях, предусмотренных законодательством, а также: -на лечение;-в связи с несчастными случаями в семьях сотрудников, обучающихся.

7.2. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления, с приложением соответствующих документов, предусмотренных законодательством.

8. Заключительные положения

8.1. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости.