

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва по настольному теннису»
Сорочинского городского округа Оренбургской области

ПРИНЯТО

на Совете МБУ

«СШОР по настольному теннису»

Протокол № 03 от «29» декабря 2017г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ

«СШОР по настольному теннису»

Г.А.Торопова

Приказ № 114 от «29» декабря 2017г.



Локальный нормативный акт

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях премирования работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях премирования работников МБУ «СШОР по настольному теннису» (далее – «Положение»), регламентирует порядок, критерии, нормы, сроки и условия применения премиальных выплат работникам МБУ «СШОР по настольному теннису» (далее – Учреждение).

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ, а также с локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Данное Положение направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

1.5. Настоящее положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

2. Порядок и условия премирования

2.1. Премиальные выплаты осуществляются только при наличии фонда экономии заработной платы, а также средств внебюджетных источников.

2.2. Премирование работников Учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном выполнении своих обязанностей, а так же в повышении уровня ответственности за порученную работу.

2.3. Премия назначается приказом директора Учреждения

2.4. Решение о размерах премирования принимает комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, утвержденная приказом директора.

2.5. При установлении премии учитывается:

- эффективная организация и проведение в отчетный период спортивных мероприятий всероссийского, межрегионального и областного уровней;
- результативное участие в соискании грантов для развития Учреждения, привлечение средств федерального и областного бюджетов и (или) внебюджетных средств к развитию учреждения;
- при наличии в отчетный период позитивных отзывов о деятельности, качестве проведенных мероприятий на сайте учреждения, в средствах массовой информации.

-выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы.

2.6. Размер премий устанавливается в абсолютном значении, процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

2.7. В Учреждении могут быть одновременно введены несколько премий за разные периоды – по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, год или за одnorазовую качественную, успешную работу или задание.

2.8. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

2.9. Виды премирования:

2.9.1. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период: (месяц, квартал, полугодие, год):

- успешное и качественное выполнение муниципального задания;
- успешное и качественное выполнение работ и поставленных задач.

2.9.2. Единовременные премияльные выплаты:

- добросовестное выполнение важных, особо важных и срочных заданий, высокое профессиональное мастерство;
- профессионализм, высокие показатели в работе в связи с государственными праздниками (День 8-е марта, День защитника Отечества, День физкультурника);
- профессионализм и высокие показатели в работе в связи с юбилейным днем рождения (достижением пенсионного возраста);

- общественная работа в коллективе;

- получение различных наград, званий;

- безупречная продолжительная трудовая деятельность и др.

2.10. Размер премии максимальным размером не ограничивается.

2.11. Премияльные выплаты не производятся при отсутствии финансового обеспечения, а также при следующих зафиксированных нарушениях:

- несвоевременное и некачественное выполнение требований должностной инструкции, должностных обязанностей;

- однократное нарушение трудовой и производственной дисциплины;

- не предоставление, несвоевременное предоставление отчетности, спортивной документации;

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

- искажение отчетных документов, некачественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей;

- неисполнение приказов директора;

- нарушение правил охраны труда, противопожарной безопасности;

- наличие письменных жалоб занимающихся, их родителей (законных представителей), коллег.

3. Заключительные положения

3.1. В случаях, предусмотренных данным Положением, и ввиду изменения условий труда в Положение могут вноситься изменения, дополнения, которые принимаются на общем собрании работников и протоколируются.

3.2. Положение вступает в силу со дня его подписания и утверждения директором Учреждения.

3.3. Положение Учреждения действует до принятия нового положения.