

82

Приложение 5

к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская
спортивная школа» на 2019-2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБУ ДО ДЮСШ

М. Сугань —

М.Е. Сугань

УТВЕРЖДАЮ



А.М. Иорин

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

г. Михайловск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа», (далее по тексту-Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Учреждения, Уставом, иными нормативными актами.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием или имеющих педагогическую нагрузку в соответствии с учебными планами.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад (ставку заработной платы), надбавки и доплаты.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников Учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Положение предусматривает единые принципы установления премий работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.5. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора Учреждения по согласованию с профкомом при наличии экономии фонда оплаты труда по Учреждению.

Премиальный фонд оплаты труда Учреждения распределяется между различными категориями работников следующим образом.

2. Виды премий

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.1. 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 директора.

2.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда в неограниченном размере. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников Учреждения:

2.2.1. По итогам работы за месяц, квартал, год;

2.2.2. В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами; при объявлении благодарности или награждении.

2.3. Работники премируются за:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- осуществление оформительских работ;

- ремонтные работы в течение учебного года;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- ликвидацию предписаний надзирающих и контролирующих служб.
- своевременное предоставление отчетности;
- личный вклад в подготовку и проведение районного (краевого) спортивного-массового мероприятия;
- разработку положений, правил, инструкций, применяемых в качестве официального документа, за большой объем работ.

3. Размер премий

3.1. Размер текущих премий работников Учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу (месячной ставке заработной платы). Максимальным размером текущая и единовременная премия не ограничена.

3.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника директором Учреждения по согласованию с профкомом в твердой сумме или в процентах от заработной платы и не лимитируется.

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

4. Снижение размера или лишение премии

4.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения – 100 %.

4.2. Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), государственного, чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения – 100 %.

4.3. Невыполнение работником устных или письменных распоряжений директора Учреждения, его заместителей – 100 %.

4.4. Несвоевременное представление отчетной документации руководству Учреждения, вышестоящим организациям – 100 %.

4.5. Нарушение правил технической безопасности – 100 %.

4.6. Невыполнение или низкий уровень выполнения прямых должностных обязанностей – 100 %.

4.7. Потеря контингента учащихся в течение курса обучения без уважительной причины – 50 %.

4.8. Пропуск учебно-тренировочных занятий без уважительной причины – 100 %.

4.9. Невыполнение требований режима учебно-тренировочной работы, и ведения учетно-отчетной документации – 100 %.

5. Заключительные Положения

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.