

Принято на Общем собрании трудового
коллектива
ГБУ ДО «Спортивная школа № 5»
Протокол № 4 от «10 февраля» 2025г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор
ГБУ ДО «Спортивная школа № 5»
О.В. Доев
Приказ № 5 от «11» 02 2025г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюза работников
ГБУ ДО «Спортивная школа № 5»
К.Р. Дзарахохов
02 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5»

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» (далее-Положение) регулирует порядок и условия премиальных выплат работникам ГБУ ДО «Спортивная школа № 5» (далее — Учреждение), за исключением руководителя учреждения, с целью поощрения работников.

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет средств экономии фонда заработной платы Учреждения по решению работодателя.

1.4. За счет средств экономии фонда заработной платы могут выплачиваться работникам премии:

-квартальные, годовые (пропорционально отработанному времени в днях);

-к юбилеям (30, 35, 40, 45 и каждые последующие пять лет) и праздничным датам;

- профессиональным праздникам (день физкультурника, день тренера и т.п.) – пропорционально отработанному времени в полных месяцах;
- иных случаи.

1.5. Размер премирования устанавливается в твердой сумме от ставки заработной платы и не лимитируется.

1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1.7. Размеры премирования работников подлежат снижению в следующих случаях:

- нарушение Устава спортивной школы, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов спортивной школы - от 30 до 70 процентов размера премии;
- нарушение трудовой дисциплины - от 30 до 40 процентов премии;
- некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) - от 30 до 60 процентов премии;
- несоблюдение требований по ведению документации от 20 до 40 процентов размера премии;
- низкий уровень исполнительской дисциплины - от 20 до 50 процентов размера премии.

2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2.2. Премирование производится на основании приказа работодателя, в котором указывается размер премии.

3. Премирование работников производится за:

3.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период (отсутствие дисциплинарных взысканий), выполнения показателей государственного задания по результатам работы Учреждения, личного трудового вклада в общие результаты деятельности;

3.2. применение в работе современных форм и методов организации труда;

3.3. проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью «Учреждения»;

3.4. качественное проведение открытого мероприятия для тренерского состава (мастер-класс, семинар и др.);

3.5. соблюдение служебного распорядка, дисциплинированности, исполнительности, проявления инициативы в работе;

3.6. безотказную помощь в учебно-тренировочном процессе и замещении учебно-тренировочных занятий;

3.7. участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.8. по результатам участия в соревнованиях различного ранга;

3.9. выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности «Учреждения»;

3.10. многолетнюю и добросовестную работу, к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию;

3.11. качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

3.12. разумную инициативу, внедрение современных форм и новых методов организации труда, положительно отразившихся на результатах.

4. Заключительные положения

4.1. Контроль осуществления премирования работников возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

4.2. Настоящее Положение подлежит опубликованию на официальном сайте Учреждения.
