

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
Зерноградского района

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

на заседании педагогического совета

Протокол от 14.04.23 № 1

Приказом директора учреждения

от «17» 04 2023 № 13/2

Секретарь тренерско-преподавательского
совета


Дзюба Т.В.



Директор МБУ ДО «СШ»
Зерноградского района
Яковенко К.С.

Положение

о премировании и оказании материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа» Зерноградского района.

I. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы» Зерноградского района (далее по тексту «Положение») разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", постановления Администрации Зерноградского района от 11.04.2023 №390 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Зерноградского района дополнительного образования, являющихся бюджетными учреждениями, подведомственными управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации Зерноградского района Ростовской области», Устава МБУ ДО «СШ» Зерноградского района.

1.2. Положение о премировании работников МБУ ДО «СШ» Зерноградского района регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам МБУ ДО «СШ» Зерноградского района (далее – работники).

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

1.4. Премирование работников производится за счет и в пределах денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения или при наличии экономии фонда оплаты труда МБУ ДО «СШ» Зерноградского района (далее – Учреждения).

1.5. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения или при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения или при отсутствии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Размеры - премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.7. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания за последние 6 месяцев.

II. Цели и задачи установления премий.

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам Учреждения решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых учебно-тренинговых технологий;

2.2.2. повышение качества работы;

2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины.

III. Порядок премирования работников.

3.1. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работы работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

3.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по

Учреждению, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

3.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по Учреждению, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

3.4. Депремирование, или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника, осуществляется на основании приказа по Учреждению, в котором указываются причины депремирования.

IV. Показатели премирования работников.

4.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

4.1.1. Тренерам-преподавателям за:

- достижение спортсменами высоких показателей;
- высокое качество подготовки и проведения спортивно-массовых мероприятий;
- проведение мероприятий по профилактике зависимостей;
- организация и проведение спортивно-массовых мероприятий, повышающих имидж школы у спортсменов, родителей, общественности;
- снижение (отсутствие) пропусков спортсменами учебно-тренировочных занятий без уважительной причины;
- эффективное использование здоровьесберегающих технологий;
- применение в работе информационных технологий;
- высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- образцовое содержание и развитие учебно-тренировочной, игровой площадки спортивного зала;
- высокий уровень исполнительной дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний, общественной работе школы и т.д.);
- организация сотрудничества с родителями;
- работа в системе электронных мониторингов;
- подготовка информационных материалов для сайта школы;
- дополнительные занятия с спортсменами, подготовка спортсменов к соревнованиям районного, регионального, федерального уровня;
- организационная работа школьного сайта.

4.1.2. Директору, заместителям директора за:

- высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана работы Учреждения;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокий уровень организации и проведения спортивно-массовых мероприятий;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-тренировочного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;

- сохранение контингента воспитанников;

- высокий уровень аттестации работников школы;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- качественная организация профилактической работы;

- высокий уровень исполнительной дисциплины;

- организация и ведение работы по внедрению комплекса ГТО;

- высокий уровень руководства учебно-тренировочным и

воспитательным процессом.

4.1.3. Заместителю по АХР за:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;

- высокое качество выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

- высокий уровень исполнительной дисциплины.

4.1.4. Обслуживающему персоналу за:

- проведение генеральных уборок;

- высокое качество ремонтных работ;

- увеличение объема работы;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

4.2. Единовременное премирование работников производится:

4.2.1. при наступлении знаменательного события в жизни сотрудника или коллектива школы (празднования Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея учреждения, празднование Нового года и т.п.);

4.2.2. по результатам участия в конкурсах;

4.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия (мастер-класса, семинара и др.);

4.2.4. за представления своего тренерского опыта в печати;

4.2.5. подготовка победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий различного уровня;

V. Материальная помощь предоставляется:

- работникам при уходе на пенсию и стажа работы в МБУ ДО «СШ» зерноградского района не менее 15 лет;

- работникам при бракосочетании;

- одному из родителей, работнику МБУ ДО «СШ» зерноградского района, при рождении ребенка (срок обращения-до 6 месяцев со дня рождения);

- работнику в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери);
- работнику в случае заболевания (длительное лечение, тяжелое заболевание, операция, послеоперационная реабилитация);
- работнику в случае необходимости дорогостоящего лечения его ребёнка;
- работнику в случае утраты личного имущества в результате пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления или стихийного бедствия;
- работнику, имеющему статус одинокого или многодетного родителя, воспитывающему несовершеннолетних детей;
- молодым семьям;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника.

5.1. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

5.2. Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работника, решения совета учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер материальной помощи.