



УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОМСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ЗИМНИХ ВИДОВ СПОРТА
ГОРОДА ТОМСКА»



Королева ул., д. 13, Томск, 634055,
ИНН 7018048486 / КПП 701701001 e-mail: dyssh.zvs@gmail.com

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО ДЮСШ ЗВС



А.А. Акулов

20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО ДЮСШ ЗВС



С.В. Понеделко

20 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ЗИМНИХ ВИДОВ
СПОРТА ГОРОДА ТОМСКА»

г. Томск
2020

Положение о премировании работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС (далее «Положение» и «Учреждение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ, и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников учреждения.

Настоящее положение вводится в целях усиления личной и коллективной материальной заинтересованности работников Учреждения, улучшения качества работы, повышение исполнительской дисциплины, профессионализма работников.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта» города Томска (далее по тексту - «Положение» и «Учреждение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным законодательством РФ, Положением о системе оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы (кроме заместителей директора), а также на совместителей.

1.3. 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 МАУ ДО ДЮСШ ЗВС.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок и условия, размер распределения материального поощрения.

1.5. Настоящее Положение утверждается директором Учреждения и согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки Экспертной комиссии Учреждения труда каждого работника и в зависимости от его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач, договорных обязательств и трудовых обязанностей.

1.7. Премии выплачиваются из фонда оплаты труда Учреждения.

2. Виды премий и источники выплат премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование. 2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц 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.

2.3. Текущее премирование может быть в виде премии, единовременной выплаты либо надбавки.

2.4. Критерии для премирования:

- Педагогических работников в соответствующем периоде за:
 - нагрузка тренера – преподавателя.
 - качественное и своевременно выполнение заданий и работ, поручений директора, заместителей директора.
 - сохранность контингента учащихся и спортсменов.
 - удовлетворенность населением качеством предоставляемых (выполняемых) муниципальных услуг.
 - подготовка методических разработок.
 - организация работы с родителями (родительские собрания, встречи, беседы, лекции).
 - выполнение календарного плана физкультурно-спортивных мероприятий.

- Организация и проведение соревнований и мероприятий внутри школьного уровня.
 - Организация и проведение соревнований и мероприятий городского уровня.
 - Организация и проведение соревнований и мероприятий областного уровня.
 - Непосредственное участие в конференциях и семинарах (публикации, доклады), связанные с основной деятельностью Учреждения.
 - Участие в городских социально-значимых физкультурных и спортивных мероприятиях.
 - Непосредственное участие в конкурсах, проводимых органами государственной власти, местного самоуправления или в грантах, связанных с основной деятельностью Учреждения.
 - Участие в субботниках.
 - За успешное совмещение работы в высшем учебном заведении.
- Административного персонала в соответствующем периоде за:
 - высокие показатели работы Учреждения;
 - выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
 - подготовку Учреждения к новому учебному году;
 - пополнение материально-технической базы Учреждения;
 - инициативу и реализацию творческих идей по развитию Учреждения;
 - проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
 - работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
 - работу по сохранению контингента учащихся и спортсменов;
 - выполнение важных (срочных) поручений;
 - Вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:
 - высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
 - качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
 - активное участие в мероприятиях Учреждения;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
 - выполнение важных (срочных) поручений;
- 2.5. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий (по итогам работы за квартал, полгода, год) осуществляется за:
- интенсивность работы при подготовке и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
 - качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
 - высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
 - эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
 - использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
 - подготовку, написание и издание монографий, учебных и методических пособий;
 - разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
 - обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
 - организацию и проведение общих и окружных мероприятий;
 - высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время;
 - организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у учащихся, родителей, общественности;
 - отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции);

- оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций;
- качественное и своевременное предоставление статистической отчетности;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности Учреждения, достигнутых при участии работника;
- работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования;
- проведение своевременной договорной кампании;
- подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- высокий уровень работы с подрядными организациями;
- 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;
- разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектового режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- наличие почетного звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Почетный спортивный судья России»
- наличие почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения»;
- положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- в связи с выходом на заслуженный отдых;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет);
- иные основания выплаты в соответствии с приказом руководителя образовательной организации.

2.5. Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет стимулирующей части средств фонда оплаты труда, за счет средств субсидий и за счет внебюджетных источников.

3. Условия премирования.

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в

течение того же учётного периода, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному году.

3.2. Итоговые премии выплачиваются в соответствии (пропорционально) с отработанным временем.

4. Размеры премий

4.1. Размер премии определяется Экспертной комиссией на основании критериев премирования и с учетом личного трудового вклада.

4.2. За выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера размер которых регулируются Приложением № 1 данного Положения и Положением о системе оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС.

4.3. Размер выплат стимулирующего характера административного и обслуживающего персонала регулируется Приложением № 2 данного Положения и Положением о системе оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС.

4.4. Размер единовременного премирования работников за выполнение дополнительных показателей и условий (по итогам работы за квартал, полгода, год) регулируется данным Положением, Положением о системе оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС и не может превышать 6000 (шесть) тысяч рублей.

4.5. Размер премий определяется для каждого работника в абсолютной величине или в процентах от заработной платы по представлению отдела кадров и руководителей подразделений.

4.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда.

5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

5.1. Премирование работников производится приказом директора Учреждения, по представлению отдела кадров и руководителей подразделений, на основании протокола Экспертной комиссии.

5.2. Текущие (ежемесячные) премии, надбавки, доплаты и иные поощрительные выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

5.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

5.4. Директор Учреждения вправе не начислять премии в случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений.

5.5. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение действует с момента подписания и до его отмены, изменения или замены новым.

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

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

6.4. С текстом настоящего Положения все работники должны быть ознакомлены под роспись.

Приложение 1
к Положению о системе премирования
работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС

Раздел	№	Показатели	Размер выплаты
Учебная работа	1	Нагрузка тренера – преподавателя	менее 0,5 (до 1 000) 0,5-0,75 (до 2 000) 0,75-1 (до 3 000) 1-1,5 (до 4 000) более 1,5 (до 5 000)
	2	Качественное и своевременное выполнение заданий и работ, поручений директора, заместителей директора.	до 15 000
	3	Сохранность контингента учащихся и спортсменов (раз в пол года)	до 5 000
	4	Удовлетворенность населением качеством предоставляемых (выполняемых) муниципальных услуг*	до 1 000
	5	Подготовка методических разработок	На уровне муниципалитета до 2 000 На областном уровне до 3 000 На федеральном уровне до 5 000
	6	Организация работы с родителями (родительские собрания, встречи, беседы, лекции)**	до 2 000
Спортивно – массовая работа	1	Выполнение календарного плана физкультурно-спортивных мероприятий (за год)	до 5 000
	2	Организация и проведение соревнований и мероприятий внутри школьного уровня	до 500
	3	Организация и проведение соревнований и мероприятий городского уровня	до 1 000
	4	Организация и проведение соревнований и мероприятий областного уровня	до 1 500
Участие в общественно значимых мероприятиях различного уровня	1	Непосредственное участие в конференциях и семинарах (публикации, доклады), связанные с основной деятельностью Учреждения	до 3 000
	2	Участие в городских социально-значимых физкультурных и спортивных мероприятиях	до 2 000
	3	Непосредственное участие в конкурсах, проводимых органами государственной власти, местного самоуправления или в грантах, связанных с основной деятельностью Учреждения	до 3 000
	4	Участие в субботниках	до 1 000
Разное	1	За успешное совмещение работы в высшем учебном заведении	до 1 000
			до 1 000

* Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей), учащихся и спортсменов.

** Наличие протокола проведения родительского собрания, встречи, беседы, лекции, наличие утвержденного плана работы.

Приложение 2
к Положению о системе премирования
работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС

Подразделение	№	Показатели	Размер выплаты
Административный персонал	1	высокие показатели работы Учреждения; выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;	до 5 000
	2	качественное и своевременное выполнение заданий и работ, поручений директора, заместителей директора.	до 5 000
	3	подготовка Учреждения к новому учебному году инициатива и реализация творческих идей по развитию Учреждения; пополнение материально-технической базы Учреждения	до 3 000
	4	удовлетворенность населением качеством предоставляемых (выполняемых) муниципальных услуг*	до 1 000
Вспомогательный и обслуживающий персонал	1	высокий профессионализм, личную результативность и качество работы	до 3 000
	2	участие в городских социально-значимых мероприятиях	до 2 000
	3	качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности	до 3 000
	4	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 1 000
Разное	1	выполнение важных (срочных) поручений	до 3 000

* - отсутствие обоснованных жалоб от населения