

ПРИНЯТО

на собрании трудового коллектива
МАУ «СШОР "Тасма"» г. Казани

«30» мая 2019 г.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета МАУ «СШОР

"Тасма" г. Казани

А. В. Зубринкина

«30» мая 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУ «СШОР
"Тасма"» г. Казани

Р. Р. Шурыгина

«30» мая 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и других видах материального поощрения работников
МАУ «СШОР "Тасма"» г. Казани

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников МАУ «СШОР "Тасма"» г. Казани (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 25.09.2018 г. №853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан», Постановлением Исполкома муниципального образования г. Казани от 03.07.2018 г. N3854 "Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани", в целях повышения материальной заинтересованности в улучшении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и материальной поддержке работников школы и регулирует порядок, условия и размеры установления их выплат.

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. Положение разрабатывается методическим советом школы, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается Руководителем Учреждения.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников, состоящих с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально.

1.6. Решение о выплате премии, в том числе об ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения на основании представленных начальником структурных подразделений учреждения служебных записок и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

1.7. Вопросы премирования тренерского состава Учреждения находится в компетенции методического совета.

1.8. Состав методического совета Учреждения формируется и утверждается в соответствии с Положением о методическом совете Учреждения.

1.9. Администрация и методический совет Учреждения обеспечивают гласность в вопросах премирования и других материальных поощрений для всех работников школы.

1.10. Выплата премий и других материальных выплат производится с учетом всех налоговых и иных удержаний, предусмотренных налоговым законодательством РФ.

1.11. Основанием для установления размера премий является:

1.11.1 Отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины; отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине;

1.11.2 Отсутствие случаев нарушений техники безопасности и охраны труда, условий Трудового договора, Устава Учреждения;

1.11.3 Образцовое выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, должностных обязанностей;

1.11.5 Разработка, реализация, внедрение передовых педагогических технологий, постоянное творчество и новаторство в тренерской деятельности;

1.11.6 Предоставление опыта работы на открытых занятиях, активное участие в соревнованиях, матчевых встречах, мероприятиях Учреждения, района, города, Республики Татарстан и др.

1.11.7. Высокие показатели в учебно-тренировочной работе, в индивидуальном подходе и воспитании спортсменов.

1.12 Выполнение оснований (критериев) премирования:

1.12.1 Директор Учреждения рассматривает документы на премирование работников Учреждения, протоколы методических советов, отчеты работников, итоговые протоколы соревнований, справок о результатах проверок, служебных записок, информации о проведенных мероприятиях, результаты проверок, выполнение поручений администрации и т.д.

2. В соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 25.09.2018 г. №853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан» персонал МАУ «СШОР "Тасма"» г. Казани делится на следующие категории:

- руководители структурных подразделений (заместители директора, главный бухгалтер, инженер, энергетик);
- тренерский состав;
- специалисты и служащие;
- рабочие.

2. Источники формирования премиального фонда Учреждения

2.1. Премирование работников Учреждения производится за счет и в пределах:

- стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;
- экономии фонда оплаты труда;
- внебюджетных средств Учреждения;
- иных источников.

2.2. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств, указанных в п. 2.1 настоящего раздела.

3. Виды стимулирующих выплат

3.1. Премии работникам Учреждения могут устанавливаться единовременно, ежемесячно, ежеквартально или на год на основании определенных показателей и выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

3.2. Размеры всех материальных выплат работникам могут определяться как в процентном отношении к ежемесячной заработной плате, или должностному окладу, так и в конкретной денежной сумме (в абсолютных (цифровых) показателях).

3.3. При начислении заработной платы сотрудникам Учреждения, в качестве стимулирующих выплат применяются следующие их виды:

- ежемесячные премиальные выплаты в размере 2% от ФОТ;
- доплата за «качество» выполняемой тренером работы;
- субсидия тренерскому составу на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- поощрительные выплаты за увеличение объема выполняемых работ, интенсивность труда;
- премиальные выплаты из внебюджетных средств Учреждения;
- фонд экономии оплаты труда Учреждения.

4. Стимулирующие и премиальные выплаты, распространяющиеся на работников всех категорий Учреждения.

4.1. Работники каждого структурного подразделения Учреждения вправе получать следующие виды материального поощрения:

4.1.1. Премирование в связи с юбилейными датами для сотрудников в возрасте от 45 лет и имеющих стаж работы в Учреждении не менее 10 лет – в размере 100% от оклада;

4.1.2. Премирование в связи с официальными государственными праздниками (при обязательном стаже работы в МАУ «СШОР «Тасма»» г. Казани не менее 6 месяцев) – до 15% от оклада;

4.1.3. Премирование в связи получением сотрудником государственных наград, знаков, почетных званий – до 100% от оклада;

4.1.4. Премирование в связи увеличением объема выполняемых работ, за интенсивность труда – до 100% от МРОТ;

4.1.5. По иным основаниям, установленным локальными нормативными актами и коллективным договором Учреждения;

4.1.6. По усмотрению Директора Учреждения.

5. Критерии оценки выполняемой работы при установлении премиальных выплат тренерского состава.

5.1. Стимулирующие выплаты «за качество».

5.1.1. Учреждение устанавливает и обеспечивает ежемесячную доплату «за качество» выполняемой работой каждому тренеру в размере, эквивалентном 50 баллам.

5.2. *Распределение ежемесячных премиальных выплат в размере 2% от ФОТ.*

5.2.1. Выплаты за выполнение обязанностей старшего тренера отделения:

- 6% - при условии работы в курируемом отделении до 4 тренеров;
- 10% - при условии работы в курируемом отделении от 5 до 8 тренеров;
- 12% - при условии работы в курируемом отделении свыше 8 тренеров.

5.2.2. Выплаты за организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий:

- До 2% - традиционных внутришкольных мероприятий;
- До 5% - городских мероприятий;
- До 10% - республиканских мероприятий;
- До 15% - всероссийских мероприятий.

5.2.3. Выплаты за участие в различных конкурсах, грантах и др.:

- До 10%.

5.2.4. Выплаты за подготовку победителей и призеров соревнований:

- До 10% - соревнований городского уровня;
- До 15% - соревнований республиканского уровня;
- До 20% - соревнований всероссийского уровня;
- До 25% - соревнований международного уровня.

5.3. *Премирование сотрудников на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"*

5.3.1. Выполнение показателей муниципального задания Учреждения; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (летняя спортивно-оздоровительная кампания, тренировочные сборы, подготовка учреждения к новому учебному году, и т.д.); инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в субботниках, благоустройстве, озеленении территории – до 25% от базовой премиальной ставки;

5.3.2. Результаты, показанные спортсменами на соревнованиях различного уровня, в том числе:

- победители и призеры международных соревнований, всероссийских соревнований (включенных в календарный план), Первенства и Чемпионата России – до 300% от базовой премиальной ставки;

- победители и призеры Первенства и Чемпионата ПФО – до 200% от базовой премиальной ставки;

- победители и призеры Первенства и Чемпионата Республики Татарстан – до 100% от базовой премиальной ставки;

- победители и призеры муниципальных, республиканских, районных, межшкольных соревнований и турниров – до 50% от базовой премиальной ставки.

5.3.3. Участие в социально-значимых проектах, акциях, показательных выступлениях и т. д., в профессиональных конкурсах; наличие обобщенного опыта; зафиксированное участие (программы, протоколы и т.д.) в семинарах, конференциях; организация и успешное проведение тренерских советов, семинаров, методических

совещаний, конференций, круглых столов городского и районного уровня; обобщение и распространение передового тренерского опыта – до 10 % от базовой премиальной ставки;

5.3.4. Участие в организации и проведение спортивно-массовых мероприятий различного уровня – до 10 % от базовой премиальной ставки;

5.3.5. Наличие за отчётный период подготовленных спортсменов-разрядников – до 10% от базовой премиальной ставки;

5.3.6. Проведение мероприятий по поддержке талантливых спортсменов – до 10 % от базовой премиальной ставки;

5.3.7. Реализация грантовых проектов – до 50% от базовой премиальной ставки;

5.3.8. Наличие публикаций о результативном практическом опыте (статьи, брошюры и др.); Интернет-публикаций о результативном практическом опыте – до 5% от базовой премиальной ставки;

5.3.9. Победа в номинации «Тренер года» (по итогам работы в течение календарного года) по решению администрации, коллектива работников, комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат педагогическим работникам Учреждения – до 200% от базовой премиальной ставки;

5.3.10. Победа в номинации «Лучший тренер» (по итогам работы в течение учебного года) по решению администрации, коллектива работников, комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат педагогическим работникам Учреждения – до 200% от базовой премиальной ставки;

5.3.11. Индивидуальная работа с родителями, спортсменами, методическая помощь работникам – до 10 % от базовой премиальной ставки.

6. Премирование инструкторов-методистов (в т.ч. старших инструкторов-методистов)

6.1. Премирование сотрудников на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"):

6.1.1. Качество проведения внутришкольного контроля (аналитические справки, информации); организация и проведение аттестации работников; подготовка и проведение семинара, совещаний, конференций и др.; подготовка методических разработок в помощь тренерам, разработка и экспериментальная апробация спортивных программ; качество проводимых методических советов Учреждения, наличие протоколов; обобщение опыта работы по направлениям деятельности, разработка и выпуск буклетов, оформление информационных стендов, подготовка наградного материала для спортивных мероприятий Учреждения, участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д. – до 50% от базовой премиальной ставки;

6.1.2. Наличие публикаций в СМИ, участие в профессиональных форумах, конкурсах – до 10% от базовой премиальной ставки;

6.1.3. Количество и качество проведения спортивно-массовых мероприятий Учреждения – до 20% от базовой премиальной ставки;

6.1.4. Межведомственное взаимодействие и сотрудничество, взаимодействие с общественными организациями – до 10% от базовой премиальной ставки;

6.1.5. Качество проведения оздоровительной компании – до 10% от базовой премиальной ставки;

6.1.6. Обеспечение эффективного участия работников Учреждения в конкурсах различного уровня и представление Учреждения на мероприятиях разного уровня – до 25% от базовой премиальной ставки;

6.1.7. Результаты, показанные спортсменами курируемого отделения на соревнованиях различного уровня, в том числе:

➤ победители и призеры международных соревнований, всероссийских соревнований (включенных в календарный план), Первенства и Чемпионата России – до 75% от базовой премиальной ставки;

➤ победители и призеры Первенства и Чемпионата ПФО – до 50% от базовой премиальной ставки;

➤ победители и призеры Первенства и Чемпионата Республики Татарстан – до 25% от базовой премиальной ставки;

➤ победители и призеры муниципальных, республиканских, районных, межшкольных соревнований и турниров – до 10% от базовой премиальной ставки.

7. Премирование директора

7.1. Размер и характер доплат директору МАУ «СШОР «Тасма»» г. Казани устанавливается по решению учредителя автономного учреждения.

7.2. Выплаты стимулирующего характера директору МАУ «СШОР «Тасма»» г. Казани устанавливается и производится в соответствии с п.п. 9.5., 9.6. Постановления Исполкома муниципального образования г. Казани от 03.07.2018 г. N3854 "Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани".

7.3. Стимулирующие выплаты директору МАУ «СШОР «Тасма»» г. Казани за качество выполняемых работ могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера, энергетика

8.1. Руководитель МАУ «СШОР «Тасма»» г. Казани может устанавливать заместителям руководителя, главному инженеру, энергетика, главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера за:

- качественное и своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и поручений руководителя ведомственной вышестоящей организации, директора учреждения с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности;

- создание условий для оплаты труда подчиненных работников в зависимости от результатов и качества выполняемой работы;

- за их заинтересованность в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

8.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главному инженеру, энергетика могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат

стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 70 процентов от выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителя организации.

8.3. Руководитель МАУ «СШОР «Тасма»» г. Казани может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главному инженеру, энергетика выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами в размере до 25% от выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителя организации.

8.4. Руководитель МАУ «СШОР «Тасма»» г. Казани самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера, главного инженера, энергетика.

9. Премирование категорий специалистов и служащих, рабочих

9.1.1. В случае выполнения оснований для установления премии, перечисленных в п.1.10. настоящего Положения, Учреждение обеспечивает выплату ежемесячных премиальных выплат в размере 2% от ФОТ каждому работнику, принадлежащему к категории специалистов и служащих, рабочих.

10. Условия установления премиальных выплат

10.1. Работники Учреждения, отсутствовавшие какое-либо количество времени на рабочем месте в течение периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим причинам: болезнь, использование ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, дополнительного отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 Трудового Кодекса РФ) вправе получить стимулирующие выплаты в объеме, индивидуально определяемом руководителем Учреждения.

11. Условия начисления премии

11.1. Премия и иные поощрительные выплаты Учреждения устанавливаются за добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей в размере и порядке, предусмотренными Положением об оплате труда работников, Положением о премировании Учреждения.

11.2. В случае невыполнения сотрудником в отчетном периоде надлежащим образом работы, предусмотренной трудовым договором, Учреждение оставляет за собой право не начисления данному сотруднику премии и иных поощрительных выплат.