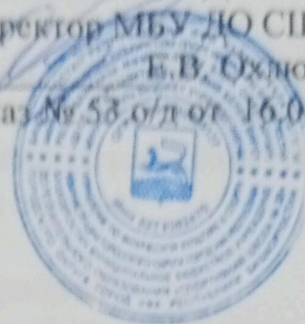


«СОГЛАСОВАНО»

С учетом мотивированного мнения
председателя СМК МБУ ДО СШ № 22
Э.Ф. Ахметшина
Протокол заседания СМК
16.05.2023 г. за № 3

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО СШ № 22
Б.В. Охлоев
Приказ № 53 о/д от 16.05.2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условии премиальных выплат работникам
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа № 22» городского округа город Уфа
Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 22» городского округа город Уфа Республики Башкортостан и устанавливает порядок и условия премиальных выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 22» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

1.2. Положение о порядке и условии премиальных выплат (далее - Положение) распространяется на работников МБУ ДО СШ № 22 (далее - Учреждение), занимающих должность в соответствии со штатным расписанием, а также работников, занятых по внутреннему (внешнему) совместительству.

1.3. Премии устанавливаются в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества учебно-тренировочного процесса, развитии творческой активности, повышения профессионального уровня и ответственности, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.4. Премии за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется на основании приказа руководителя, премирование по итогам работы также осуществляется на основании приказа руководителя по представлению Комиссии по распределению премиальных выплат.

1.5. Премии выплачиваются в пределах субсидий, предоставляемых Учреждениям из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, а также средств от приносящей доход деятельности, источником премиальных выплат является экономия по фонду оплаты труда.

2. Условия и порядок премирования

2.1. В целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

2.2. Премии выплачиваются работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент принятия руководителем Учреждения решения о выплате премии.

Премирование руководителя осуществляется по приказу Управления по физической культуре и спорту Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан с учетом результатов деятельности учреждения.

2.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении ведомственными наградами Федерального агентства по физической культуре и спорту Российской Федерации, Почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта», почетной грамотой;

награждении почетными знаками «Лучший работник физической культуры и спорта Республики Башкортостан», «Лучший тренер Республики Башкортостан», «Лучший судья Республики Башкортостан», «Выдающийся спортсмен Республики Башкортостан», «За вклад в развитие спорта в Республике Башкортостан»;

награждении Почетной грамотой Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства молодежной политики, спорта и туризма Республики Башкортостан и другие.

Размер премии равен 10 % к окладу (должностному окладу).

2.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно в целях поощрения работников за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, не входящих

в круг основных обязанностей работника. Размер премии равен 5 % к окладу (должностному окладу).

2.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы имеет разовый характер и выплачивается работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса. Перечень специалистов, которым устанавливаются данные выплаты, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

В перечень специалистов, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, включаются работники тренерского состава, заместители директора, инструкторы-методисты и др.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы тренерского состава и специалистов устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютных размерах в зависимости от некоторых показателей:

Показатели и критерии интенсивности и высокой результативности работы тренеров-преподавателей и специалистов

Показатели интенсивности и высокой результативности работы	Критерии интенсивности и высокой результативности работы	Размер стимулирующей выплаты (% от должностного оклада, ставки заработной платы)
1	2	3
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта»	доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы (не менее 90%)	до 30
Качество учебно-тренировочного процесса	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (не менее 50%)	до 30

Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах и (или) первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 - 3 места	до 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах, кубках, первенствах и других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации; победы на межрегиональных спортивных соревнованиях, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	до 35

2.6. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется на основании критериев эффективности. Оценка по критериям эффективности деятельности производится Комиссией, назначенной по приказу руководителя. В состав комиссии входят заместители директора и представитель общего собрания работников учреждения. Оценка производится по каждому сотруднику по оценочному листу.

Конкретный размер премии устанавливается в абсолютном размере в соответствии с количеством набранных баллов.

Размер премии, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:

$$П = Б * С, \text{ где}$$

П – размер премии, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

Б – количество баллов по результатам оценки труда работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки;

С – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат;

С=Фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения по итогам года/Общая сумма баллов по результатам оценки труда каждого сотрудника.

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителя
директора, инструктора-методиста (включая старшего),
тренера-преподавателя**

Показатели, характеризующие качество выполняемых работ	Интерпретация критерия оценки показателя	Количество баллов
1. Заместитель директора (по спортивной работе)		
Выполнение муниципального задания	Муниципальное задание выполнено с увеличением показателей	3
	Муниципальное задание выполнено в полном объеме за отработанный период	2
Соблюдение качества выполняемых работ в части предоставления бюджетным учреждением государственной отчетности и информации по отдельным запросам	отсутствие замечаний	2
	наличие единичных замечаний от 1 до 3	1
Сохранение контингента воспитанников школы	до 80 %	2
Составление дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта	наличие	2
Освоение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, планов-графиков, перевод занимающихся	освоение программы за учебно-тренировочный период	2
Организация аттестации кадров	наличие	2
Проведение спортивно-массовых мероприятий	наличие	2
Организационно-методическая работа с тренерами-преподавателями и прочими кадрами	наличие	2
Награждение почетной грамотой, поощрение благодарственным письмом от районного до международного уровня	наличие	2

Формирование благоприятного климата в коллективе	Отсутствие жалоб со стороны работников и занимающихся (законных представителей)	1
Повышение спортивного мастерства	Доля занимающихся впервые получивших или повысивших спортивные разряды или звания составляет не менее 60%	1
Повышение собственного профессионального уровня	Участие в семинарах, курсах повышения квалификации, переподготовка	1
Осуществление работы в автоматизированной информационной системе «Мой спорта»	Актуализация сведений в цифровых профилях тренеров-преподавателей, обучающихся, своевременное ведение электронных журналов, дневников самоконтроля	3
2. Инструктор-методист (включая старшего), инструктор по спорту		
Соблюдение качества выполняемых работ в части предоставления бюджетным учреждением государственной отчетности и информации по отдельным запросам	отсутствие замечаний	3
Отсутствие фиксированных замечаний	наличие единичных от 1 до 3 замечаний	2
Публикация методических разработок	Наличие издательского пособия	3
Составление дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта	наличие	2
Помощь в организации аттестации кадров	наличие	2
Проведение семинаров и спортивно-массовых мероприятий	наличие	3
Награждение почетной грамотой, поощрение благодарственным письмом от районного до международного уровня	наличие	2
Осуществление работы в автоматизированной информационной системе «Мой спорта»	Актуализация сведений в цифровых профилях тренеров-преподавателей, обучающихся, своевременное	3

	ведение электронных журналов, дневников самоконтроля	
Повышение спортивного мастерства	Доля занимающихся впервые получивших или повысивших спортивные разряды или звания составляет не менее 60%	2
Повышение собственного профессионального уровня	Участие в семинарах, курсах повышения квалификации, переподготовка	1
3. Тренер-преподаватель		
Выполнение муниципального задания	Муниципальное задание выполнено с увеличением показателей	3
	Муниципальное задание выполнено в полном объеме за отработанный период	2
Подготовка участников для выступления в официальных соревнованиях международного уровня (при наличии не менее 10 стран-представителей)	1 – 6 место	3
Подготовка участников для выступления в официальных соревнованиях всероссийского уровня, включенных в ЕКП (при наличии не менее 10 регионов-представителей)	1 – 3 место	2
Подготовка участников для выступления в официальных региональных и республиканских соревнованиях	1 – 3 место	2
Участие в методической, научно-исследовательской работе	Разработка программ, методик, наличие диссертаций	2
Участие в общественной работе по пропаганде спорта и физической культуры	Участие спортсменов с показательными выступлениями на культурно-массовых мероприятиях	1
Повышение собственного профессионального уровня	Участие в семинарах, курсах повышения квалификации, переподготовка	1
Освоение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контроль-переводные нормативы, составляет более 90 %	3

Осуществление работы в автоматизированной информационной системе «Мой спорта»	Своевременное ведение электронных журналов, дневников самоконтроля обучающимися, проведение контрольно-переводных сессий тестирования с дальнейшим формированием протоколов в электронном виде	3
Повышение качества тренировочного процесса	Присвоение занимающимся спортивного звания (за каждое)	3
	Сохранность контингента (до 80 %)	2
	Присвоение спортивных разрядов (доля занимающихся с разрядами составляет более 50 %)	2

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ, обслуживающего персонала

Показатели, характеризующие качество выполняемых работ	Количество баллов
1. Заместитель директора по АХЧ	
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, техники безопасности, экологической безопасности Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3
Обеспечение санитарного состояния помещений в соответствии с требованиями СанПиНа Отсутствие замечаний по результативности работы младшего обслуживающего персонала: уборщица, рабочий по обслуживанию здания, сторож, подсобный рабочий	3
Своевременное обеспечение тренировочного процесса необходимым инвентарем	3
Активное участие в общественной жизни учреждения и массовых мероприятиях	3
Результативность работы по контролю за экономией воды и электроэнергии, сохранностью жесткого и хозяйственного инвентаря, оборудования	3

Качественное и своевременное ведение необходимой документации.	3
Ведение документации и организация мероприятий по пожаро и электробезопасности	3
Сохранность материально-технического обеспечения образовательного процесса в Учреждении (своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз мусора и др.)	3
2. Обслуживающий персонал	
Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	3
Качественное проведение мероприятий по подготовке Учреждения к новому тренировочному году, отопительному сезону, завершению отопительного сезона, капитальному и текущему ремонту	3
Обеспечение санитарного состояния помещений в соответствии с требованиями СанПиНа	3
Обеспечение сохранности материальных ценностей в помещениях учреждения, экономия электроэнергии, воды, чистящих и моющих средств, бережное отношение к используемому в работе оборудованию, материальным ценностям, продление срока службы оборудования и инвентаря.	2
Высокий уровень исполнительской дисциплины	2

Критерии оценки эффективности деятельности делопроизводителя

Показатели, характеризующие качество выполняемых работ	Количество баллов
1. Делопроизводитель	
Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений директора	3
Качественное ведение документации, заполнение личных дел	3
Организация работы по положительной динамике по повышению квалификации, прохождению семинаров, курсов сотрудников	2

Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	2
Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению директора	3

3. Условия снижения (уменьшения) премиальных и стимулирующих выплат

3.1. По решению руководителя, работнику могут не предоставляться премиальные выплаты или ему может быть снижен их размер в связи с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, что должно подтверждаться соответствующими документами (докладная записка, служебная записка, приказ о дисциплинарном взыскании и т.д.).

3.2. Работникам учреждения размер премиальных и стимулирующих выплат может быть снижен за:

- невыполнение или несвоевременное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- невыполнение, несвоевременное, некачественное выполнение заданий, приказов и распоряжений руководства, касающихся исполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- за прогул, появление на работе в состоянии опьянения или распития спиртных напитков на рабочем месте;
- за период вынесенного дисциплинарного взыскания;
- за нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- за наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- за необеспечение сохранности имущества Учреждения;
- за ухудшение качества оказываемой услуги;
- в случае перерасхода стимулирующей части фонда оплаты труда;
- неполное, несвоевременное и неэффективное освоение денежных средств, выделяемых для проведения тренировочных занятий и спортивно-массовых мероприятий;
- нарушения, выявленные в результате проверок и ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.3. Премиальные выплаты не выплачиваются или выплачиваются в пониженном размере за тот расчетный период, в котором было совершено нарушение трудовой дисциплины или упущение по работе. Если нарушения были обнаружены после выплаты, то снижение размера премиальной и стимулирующей выплаты производится в том расчетном периоде, в котором они обнаружены.

4. Заключительные положения

4.1. Критерии оценки эффективности работы разработаны с учетом задач, стоящих перед каждым работником Учреждения.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

4.3. По инициативе работодателя или работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

При определении суммарного количества баллов, набранных совместителями, рекомендуется применять коэффициент 0,5.