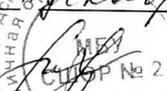


Принято на заседании  
общего собрания коллектива  
протокол № 7 от «23» ноября 2016г.

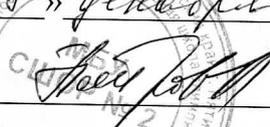
**«Мнение учтено»**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Петрова Марина Ивановна  
«28» ноября 2016 г.

  
М.И. Петрова

**«Утверждаю»**

Директор МБУ СШОР № 2  
Петров Константин Владимирович  
приказ № 129  
«28» ноября 2016 г.

  
К.В. Петров

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о премировании работников

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором. Премирование за основные результаты деятельности является составной частью повременно-премиальной системы оплаты труда и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы. Премирование производится на основе индивидуальной оценки качества труда каждого работника и его личного вклада в выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

1.2. Положение о премировании распространяется на администрацию, тренеров, а также всех сотрудников Учреждения, как основных работников, так и совместителей, за фактически отработанное время. На временных работников положение не распространяется.

Работники, проработавшие отчетный квартал не полностью в связи с увольнением по собственному желанию, правом на получение премии не пользуются.

1.3. Цель премирования - усиление заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышении эффективности тренировочного процесса, уровня качества выполняемых функциональных обязанностей, увеличение объема работ, соблюдение трудовой дисциплины, укрепление материально-технической базы, а также закрепление в Учреждении высококвалифицированных кадров. Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

## **2. Порядок премирования.**

- 2.1. Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается администрацией Учреждения, согласовывается с выборным профсоюзным органом, утверждается общим собранием трудового коллектива (обязательно присутствие 2/3 от общего числа работников, включая совместителей) и является приложением к Коллективному договору.
- 2.2. Решение комиссии о премировании работников и размере премирования и оформляется приказом директора.
- 2.3. Размер премии по итогам работы не ограничен.
- 2.4. Премия выдается работнику Учреждения вместе с авансом или заработной платой в установленные сроки.

## **3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

- 3.1. Премии начисляются коллективу за конечные результаты работы в целом и распределяются в соответствии с личным вкладом каждого работника с учетом финансовых возможностей.
- 3.2. Премирование работников осуществляется по решению директора спортивной школы в соответствии с настоящим Положением о премировании работников спортивной школы.
- 3.3. Основаниями для премирования работников Учреждения является :
  - виды поощрения (премии, надбавки за основные результаты работы), увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателей работы;
  - виды поощрения (персональные надбавки), увязывающие систему оплаты труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, отношением к работе;
  - виды поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.
- 3.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы ) работника, так и в абсолютном размере.
- 3.5. В конце года, по решению директора школы, работникам может быть выплачена дополнительная премия при наличии экономии годового фонда оплаты труда.
- 3.6. Директору предоставляется право уменьшить размер премии, либо полностью лишить ее работника. При наличии дисциплинарного взыскания

премирование работников не производится в течение срока дисциплинарного взыскания.

#### **4. Перечень нарушений в работе, при которых работник не может быть премирован**

4.1. Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- прогул без уважительной причины;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима спортивной школы;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов спортивной школы;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества работы по вине работника;
- наличие дисциплинарного взыскания в течение года;
- случаи детского травматизма во время тренировочного процесса;
- нарушение этики поведения и субординации.

Работники не представляются к премированию за тот отчетный период, в котором они совершили вышеуказанные нарушения или проступок.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Изменения в Положение могут быть внесены директором спортивной школы с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с установленным действующим законодательством порядком.