

ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании работников
муниципального бюджетного учреждения
муниципального образования
«Холмский городской округ»
«Холмск-Арена» Сахалинской области
спортивная школа «Холмск-Арена»**

ИСПРАВЛЕННОМУ ВЕРИТЬ
Приказ от 30.09.2019 № 25
«О переименовании Учреждения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – положение) является локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения муниципального образования «Холмский городской округ» «Холмск-Арена» й области (далее - Учреждение).

Разработано в соответствии с законодательством РФ, Уставом Учреждения, постановлениями администрации муниципального образования «Холмский городской округ» от 22.03.2019 № 517 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации муниципального образования «Холмский городской округ» и от 17.04.2019 № 664 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Холмский городской округ» от 22.03.2019 № 517 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации муниципального образования «Холмский городской округ».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения, вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника, материальной заинтересованности работников Учреждения в получении максимального эффекта от своей деятельности, обеспечения осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения трудовой дисциплины и техники безопасности.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения с первого дня работы и до расторжения трудового договора, работающих как по основному месту, так и на условиях совместительства, а также на работников, принятых на временную работу в Учреждение, за исключением работающих по договорам гражданско-правового характера.

1.4. В положении под термином «премирование» следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оклада, повышающих коэффициентов, надбавок и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.5. Основанием для исчисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета.

2. Источники выплат премий

2.1. Источниками формирования фонда премирования являются:

2.1.1. Фонд заработной платы (фонд материального стимулирования), который составляет 30% от фонда оплаты труда.

2.1.2. Экономия фонда оплаты труда, в том числе, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года;

2.1.3. Средства от приносящей доход деятельности.

2.2. Премирование осуществляется при наличии денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

3. Виды премий и основания премирования

3.1. Положение предусматривает премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) и единовременные - за выполнение особо важных и срочных работ, за высокие результаты работы.

3.1.1. Выплата премии по итогам работы за месяц осуществляется в пределах фонда оплаты труда при выполнении условий и показателей премирования (установлены для каждого работника Учреждения), изложенных в приложении № 1 к настоящему положению «Показатели эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения муниципального образования «Холмский городской округ» «Холмск-Арена» Сахалинской области».

Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается пропорционально отработанному времени за расчетный период:

- директору Учреждения, его заместителю – не более 25 процентов должностного оклада,
- остальным работникам Учреждения – не более 30 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Невыполнение одного из показателя влечет уменьшение размера премии на 5 (пять) процентов оклада.

3.1.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается наиболее отличившимся работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;
- эффективная и своевременная организация деятельности по выполнению особо важных и срочных работ; профессионализм, результативность и высокая исполнительская дисциплина по выполнению порученных служебных заданий;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;
- дополнительно выполненная сверх должностных обязанностей работа;
- выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановой работы;
- за наставничество тренерам, оказывающим помощь молодым специалистам.

3.1.3. Премия за высокие результаты работы может быть выплачена тренеру за высокие достижения спортсменов в спортивных соревнованиях.

3.2. Премии по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачиваются пропорционально отработанному времени в периоде, за который начисляется вознаграждение, за счет экономии фонда оплаты труда либо за счет внебюджетных средств. Размер премии может определяться в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо быть фиксированной суммой.

3.3. Премирование директора Учреждения осуществляется на основании распоряжения Учредителя Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премии директора Учреждения, порядок и критерии премирования директора Учреждения устанавливаются Учредителем Учреждения.

4. Порядок начисления и выплаты премий

4.1. Для начисления премии по итогам работы за месяц непосредственные руководители работников обязаны не позднее 25-го числа месяца, за который начисляются вознаграждения, подать директору Учреждения соответствующие представления по формам, данным в приложении №№ 2, 3 к настоящему положению. При оформлении представления учитываются показатели депремирования, за которые работники лишаются премии полностью или частично в соответствии с разделом 5 настоящего положения.

4.2. Для начисления премии по итогам работы за квартал, год и единовременных премий непосредственные руководители работников подают директору Учреждения служебные записки в свободной форме.

4.3. Представления и служебные записки непосредственных руководителей работников рассматриваются на заседании комиссии по начислению и выплате премий и стимулирующих выплат; результаты рассмотрения оформляются протоколом и передаются на утверждение директору Учреждения.

4.4. На основании протокола заседания комиссии по начислению и выплате премий и стимулирующих выплат, представлений и служебных записок с визой директора Учреждения издается приказ о премировании и начисляются соответствующие суммы премий работникам.

4.5. Премия по итогам работы за месяц выплачивается вместе с заработной платой за истекший месяц.

5. Показатели депремирования

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Размер снижения премии</i>
5.1	Наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций: - в виде замечания - в виде выговора - в виде увольнения	 50 % 100 % 100 %
5.2	Невыполнение работником приказов и распоряжений директора учреждения, непосредственного руководителя и организационно-распорядительных документов учреждения	50 %
5.3	Наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба работником учреждения	100%
5.4	Нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии	50 %
5.5	Наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде	100%
5.6	Появление на работе с признаками алкогольного (наркотического) опьянения	100%
5.7	Неоднократное опоздание на работу без уважительной причины	50 %
5.8	Отсутствие на работе без уважительной причины	100 %

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение действует со дня утверждения его директором Учреждения и до введения нового документа.

6.2. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных выплат, пособий по временной нетрудоспособности и т.п..

6.3. С текстом положения необходимо ознакомить работников Учреждения под подпись.