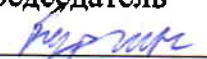



Рассмотрено и одобрено
на общем собрании трудового
коллектива ГБУ ДО «СШОР Кузбасса по
легкой атлетике им. В.А. Савенкова»
Протокол № 8 от 21.10.2022
Председатель
 С.Н. Кургин

Утверждено
приказом директора ГБУ ДО «СШОР
Кузбасса по легкой атлетике
им. В.А. Савенкова»
от 21.10.2022 № 9
Директор
 А.А. Деревягин



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании, материальной помощи и материальном стимулировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании, материальной помощи и материальном стимулировании работников (далее – Положение) государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва Кузбасса по легкой атлетике имени В.А. Савенкова» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Кузбасса, утвержденного постановлением правительства Кемеровской области - Кузбасса от 12.02.2021 № 72 и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области, регулирующими оплату труда работников бюджетной сферы.

Положение устанавливает порядок и условия премирования, оказания материальной помощи и материального стимулирования работников Учреждения в целях усиления материального стимулирования высококвалифицированного и инициативного труда, стимулирования труда, направленного прямо или косвенно на обеспечение и создание условий для подготовки спортсменов высокого мастерства.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы так и по совместительству.

1.3. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников Учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются на основе достижения работником определенных количественных и качественных показателей работы.

2. Источники формирования стимулирующего фонда

2.1. Учреждение формирует в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников, фонд для выплаты доплат и надбавок

стимулирующего характера, премирования (рекомендовано не менее 30 процентов) от фонда заработной платы.

Сформированный фонд направляется на осуществление доплат и надбавок стимулирующего характера, премирования согласно настоящего Положения.

Кроме того, на формирование фонда для выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера, премирования направляются неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения, экономия фонда оплаты труда, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

3. Персональный повышающий коэффициент

3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Виды выплат стимулирующего характера

Настоящим Положением работникам Учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты;
- выплаты молодым специалистам.

4.1.1. Выплата за выслугу лет.

Основным работникам Учреждения дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты в процентах к должностному окладу за выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет), устанавливается выплата за выслугу лет в следующих размерах:

Руководители и специалисты	
При стаже работы	Размер надбавки, %
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

Другие служащие, рабочие	
При стаже работы	Размер надбавки, %
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления, в том числе органах местного самоуправления;

б) время работы в организациях физической культуры и спорта, организациях дополнительного образования спортивной направленности (включая ДЮКФП, спортшколы системы образования);

в) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

г) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в организации физической культуры и спорта;

д) время обучения работников физической культуры и спорта в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

е) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в организациях физической культуры и спорта;

ж) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет - работникам, состоявшим в трудовых отношениях с организациями физической культуры и спорта.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой.

В случае если работник не полностью отработал месяц, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, выплата за выслугу лет исчисляется от должностного оклада, рассчитанного от установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, умноженного на данный норматив оплаты труда.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, больше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, выплата за выслугу лет начисляется на установленный тренеру-преподавателю должностной оклад.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора Учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, утверждаемой приказом директора Учреждения.

Документами для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, являются трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

4.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- выплата за наличие почетного знака;
- специальные выплаты тренерам-преподавателям;
- выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса;

- выплата за участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- выплата за сложность и напряженность труда;

4.1.2.1. Выплата за наличие почетного знака

Основным работникам Учреждения устанавливаются выплаты к должностному окладу за наличие почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», нагрудного знака "Отличник физической культуры и спорта", почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации", знака "Отличник народного образования" в размере 20 процентов от тарифной ставки (оклада).

При наличии у работника двух оснований (наличие 2 и более почетных знаков/званий) выплата к должностному окладу производится по одному основанию со дня его присвоения.

4.1.2.2. Выплата за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, выплата за участие в подготовке спортсмена высокого класса может устанавливаться следующим работникам Учреждения:

1. Инструктор-методист
2. Бухгалтер
3. Экономист
4. Специалист по закупкам
5. Специалист по охране труда
6. Врач-специалист
7. Водитель
8. Тренер-преподаватель
9. Юрисконсульт

Выплата устанавливается указанным работникам при наличии в составе занимающихся спортсменов высокого класса, зачисленных на этап совершенствования спортивного мастерства или высшего спортивного мастерства по соответствующему виду спорта, показавших высокий спортивный результат в данном учреждении, при условии непосредственного участия этих работников в обеспечении тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности;

медико-биологическое обеспечение;

обеспечение рационального питания;

транспортное обеспечение;

финансовое и материально-техническое обеспечение.

Решение об установлении выплаты принимается директором Учреждения в соответствии с нормами действующего трудового законодательства по согласованию с Министерством физической культуры и спорта Кузбасса на основании занятого спортсменом места в соответствии с протоколом соревнований.

Размер выплаты определяется путем суммирования по Учреждению размеров выплат за каждого занимающегося, показавшего высокий спортивный результат.

Если в период действия выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

4.1.2.3. Выплата за сложность и напряженность труда

Выплата за сложность и напряженность труда определяется спецификой

работы Учреждения, связанной с территориальной разобщенностью тренировочной и хозяйственно-финансовой деятельности, с разделением рабочего времени на части, за материальную ответственность во время командировок и спортивных мероприятий. Выплата также устанавливается в целях усиления материального стимулирования и поощрения инициативного труда работников и может назначаться всему списку работников Учреждения.

Критерии установления выплаты за сложность и напряженность труда:

- Заместителю директора в связи:
 - разъездной характер работы;
 - территориальная разобщенность тренировочной и хозяйственно-финансовой деятельности.
- Инструктору-методисту в связи:
 - территориальная разобщенность тренировочной и соревновательной деятельности.
- Главному бухгалтеру, экономисту, бухгалтеру, сп. по закупкам в связи:
 - территориальная разобщенность тренировочной и хозяйственно-финансовой деятельности;
- Юрисконсульту в связи:
 - работа по мониторингу изменений, внесенных в федеральное законодательство;
 - своевременное выполнение мероприятий по внесению изменений в локальные нормативные акты Учреждения;
 - участие в решениях нестандартных ситуаций.
- Врачу-специалисту в связи:
 - оказание медицинской помощи при возникновении непредвиденных чрезвычайных ситуаций;
 - соблюдение требований СанПин при эксплуатации медицинского кабинета;
 - обслуживание тренировочных мероприятий при проведении летнего отдыха.
- Тренеру-преподавателю и спортсмену-инструктору в связи:
 - разъездной характер работы;
 - с разделением рабочего дня на части;
 - с продолжительными служебными поездками для участия и сопровождения в тренировочных и соревновательных мероприятиях.
- Водителю в связи:
 - со спецификой работы; разъездной характер работы;
 - интенсивным движением на дорогах города Кемерово и области;
 - погодными условиями (дождь, снег, гололёд и т.д.)

Размер выплаты заместителю директора, инструктору-методисту, главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту, специалисту по закупкам, юрисконсульту спортсмену-инструктору, тренеру-преподавателю, водителю за сложность и напряженность труда устанавливается до 200 процентов от оклада (должностного оклада) ставке заработной платы.

Размер выплаты врачу-специалисту, специалисту по охране труда за сложность и напряженность труда устанавливается до 100 процентов от оклада (должностного оклада) ставке заработной платы.

4.1.3. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ может быть установлена работникам Учреждения - заместителю директора, главному бухгалтеру, экономисту, бухгалтеру, специалисту по закупкам, специалисту по охране труда, инструктору-методисту, юрисконсульту, спортсмену-инструктору организации за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ может быть установлена работникам Учреждения - водителю за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ может быть установлена работникам Учреждения - врачу-специалисту за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер выплаты заместителю директора, инструктору-методисту, главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту, специалисту по закупкам, юрисконсульту водителю за сложность и напряженность труда устанавливается до 200 процентов от оклада (должностного оклада) ставке заработной платы.

Размер выплаты врачу-специалисту, специалисту по охране труда за сложность и напряженность труда устанавливается до 100 процентов от оклада (должностного оклада) ставке заработной платы.

4.2. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

4.2.1. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам определяется в пределах средств сформированного фонда для выплат стимулирующего характера, премирования.

4.2.2. Выплата стимулирующего характера производится на основании приказа директора Учреждения по представлению заместителя директора, главного бухгалтера в письменной или устной форме.

4.2.3. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются в соответствии с трудовым договором на основании приказа Министерства физической культуры и спорта Кузбасса.

4.2.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

5. Порядок премирования

5.1. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения предусматриваются следующие виды премий:

- премии по итогам работы за определенный период времени (далее - премии по итогам работы):
 - за месяц;
 - за квартал;

- за полугодие;
- за год;
- единовременное поощрение, являющееся разовым поощрением работников за выполнение дополнительных функций, участие в подготовке и проведении мероприятий, к праздничным дням, датам, юбилеям и пр.

5.1.1. Премирование работников по итогам работы производится с учетом личного вклада каждого работника в обеспечении решения поставленных уставных задач и осуществлении функций Учреждения:

- Заместителю директора производится за:
 - стабильные успехи занимающихся;
 - новаторство;
 - успешное выполнение устных и письменных заданий директора Учреждения;
 - внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности Учреждения;
 - участие в качественной подготовке и своевременном проведении спортивных мероприятий, конференций и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения;
 - разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
 - активное участие и вклад в реализацию проектов по спорту;
 - другие достижения и заслуги.

Премирование по итогам работы заместителю директора (Приложение № 1).

- Инструктору-методисту за:
 - успешное выполнение, устных и письменных заданий директора Учреждения;
 - стабильные успехи занимающихся;
 - внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности Учреждения;
 - активное участие и вклад в реализацию проектов по спорту;
 - участие в качественной подготовке и своевременном проведении спортивных мероприятий, конференций и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения;
 - другие достижения и заслуги.

Премирование по итогам работы аналитику, инструктору-методисту физкультурно-спортивной организации (Приложение № 2).

- Тренеру-преподавателю производится за:
 - своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;
 - стабильность контингента;
 - стабильные успехи занимающихся;
 - новаторство в тренировочном процессе;
 - за присвоение спортсмену разряда КМС и выше;
 - другие достижения и заслуги.

Премирование по итогам работы тренеру (Приложение № 3).

- Главному бухгалтеру, бухгалтеру и экономисту за:
 - за своевременную подготовку утвержденной отчетности;

-успешное выполнение, устных и письменных заданий директора Учреждения;

- за участие в качественной подготовке и своевременном проведении спортивных мероприятий, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения;

- за качественную организацию и оперативное ведение финансово-хозяйственной деятельности;

- другие достижения и заслуги.

Премирование по итогам работы главному бухгалтеру, бухгалтеру и экономисту (Приложение № 4).

• Специалисту по закупкам за:

- проведение мероприятий, направленных на предупреждение коррупции при проведении закупок;

- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

-своевременное и качественное размещение необходимой документации, предусмотренной законодательством о контрактной службе;

- другие достижения и заслуги.

Премирование по итогам работы специалисту по закупкам (Приложение № 5).

• Врачу-специалисту за:

- за качественное участие в подготовке и проведении спортивных мероприятий;

- за стабильные успехи спортсменов;

- за предупреждение травматизма, успешное восстановление спортсменов после травм;

- другие достижения и заслуги.

Премирование по итогам работы врачу-специалисту (Приложение № 6).

• Специалисту по охране труда:

- за разработку мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

- за предупреждение несчастных случаев на производстве;

- другие достижения и заслуги.

Премирование по итогам работы специалисту по охране труда (Приложение № 7).

• Водителю за:

- за участие в качественной подготовке и своевременном проведении спортивных мероприятий;

- за безаварийную работу, работу транспорта без капитального ремонта;

- за экономию ГСМ;

- за успешное выполнение устных и письменных особенно важных заданий директора Учреждения;

- за своевременное и качественное выполнение работником дополнительных обязанностей, не предусмотренных в должностной инструкции;

- другие достижения и заслуги.

Премирование по итогам работы водителю (Приложение № 8).

• Спортсмену-инструктору за:

-своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;

- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

- за успешное выполнение устных и письменных особенно важных заданий директора Учреждения;

- другие достижения и заслуги.

Премирование по итогам работы спортсмену-инструктору (Приложение № 9).

- Юрисконсульту за:

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

- своевременная и качественная подготовка документов по защите законных прав и интересов Учреждения.

Премирование по итогам работы юрисконсульту (Приложение № 10).

5.1.2. Единовременное поощрение работников производится:

- за высокий уровень исполнения важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работ Учреждения или конкретного работника Учреждения и не связанных с выполнением основных должностных обязанностей (в приказе Учреждения конкретизируется: за какое задание (работу) работник премируется);

- по итогам организации и проведения на базе Учреждения мероприятий различной направленности (в приказе Учреждения конкретизируется: за организацию или проведение, какого мероприятия работник премируется);

- к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и 85 лет);

- к праздничным дням и профессиональным праздникам.

5.2. Премирование по итогам работы осуществляется индивидуально фиксированной суммой либо в процентах от заработной платы, начисленной за текущий период с учетом вклада конкретного работника по представлению заместителя директора, главного бухгалтера в письменной или устной форме.

5.3. Размер единовременного поощрения определяется для каждого работника индивидуально в зависимости от его трудового вклада в фиксированной сумме (в рублях).

5.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

5.5. При определении размера премии работнику Учреждения основаниями для установления размера ниже размера, установленного другим работникам Учреждения, либо отказа в премировании являются:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- низкая результативность;

- ненадлежащее качество работы с документами;

- несоблюдение требований Правил внутреннего трудового распорядка и т.д.;

Не подлежат премированию работники:

- имеющие дисциплинарное взыскание;

- уволенные по собственному желанию (в периоде, за который осуществляется премирование).

5.6. Премирование работников производится на основании приказа директора Учреждения.

5.7. Приказ о выплате премии может оформляться одновременно с приказом о премировании всех или конкретных работников Учреждения.

5.8. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц. Выплата единовременного поощрения может приурочиваться к определенной дате.

6. Материальная помощь

6.1. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь при особых обстоятельствах: регистрация брака, рождение ребенка, смерть близких родственников, болезнь и другое.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника и подтверждающих особые обстоятельства документах.

7. Заключительные положения.

Выплаты стимулирующего характера, премирования, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Премиальные выплаты заместителю директора по итогам работы

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премиальные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)	-стабильные успехи занимающихся;	-выступление спортсменов на соревнованиях: -международный 1-6 место -всероссийский 1-6 место -межрегиональный 1-6 место	По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда	до 20%
	-новаторство;	-своевременное прохождение курсов повышения квалификации; -участие в научно-практических конференциях		до 20%
	-успешное выполнение устных и письменных заданий директора Учреждения;	-успешное выполнение при соблюдении сроков		до 10%
	- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности Учреждения;	-разработка программы развития СШОР		до 10%
	- участие в качественной подготовке своевременном проведении спортивных мероприятий, конференций прочих мероприятий, связанных реализацией уставной деятельности Учреждения;	-российский и международный уровень; - межрегиональный и региональный уровень; -городской уровень		до 10%
- разработку и	-успешное внедрение и			до 10%

	<p>внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;</p> <p>-активное участие и вклад в реализацию проектов по спорту;</p>	<p>выполнение</p> <p>-разработка положений проведение спортивно-массовых мероприятий</p> <p>0</p>		<p>до 10%</p>
--	--	---	--	----------------------

Премиальные выплаты инструктору-методисту

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премиальные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)	- успешное выполнение, устных и письменных заданий директора Учреждения;	- отсутствие замечаний	По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда	до 20%
	- стабильные успехи занимающихся	- выступление спортсменов на соревнованиях: - международный 1-6 место; - всероссийский 1-6 место - межрегиональный 1-6 место		до 20%
	- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности Учреждения;	- разработка методических рекомендаций		до 10%
	- активное участие и вклад в реализацию проектов по спорту;	- разработка положений о проведении спортивно-массовых мероприятий		до 10%
	- участие в качественной подготовке и своевременном проведении спортивных мероприятий, конференций и прочих мероприятий, связанных реализацией уставной деятельности Учреждения;	- российский и международный уровень; - межрегиональный и региональный уровень; - городской уровень		до 10%

Премиальные выплаты тренеру-преподавателю по итогам работы

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премиальные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)	-своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;	-успешное выполнение при соблюдении сроков	По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда	до 100%
	-стабильность контингента;	-от состава занимающихся: 90% 80% 70%		до 100% до 70% до 50%
	-стабильные успехи занимающихся;	-выступление спортсменов на соревнованиях: -международный 1-6 место -всероссийский 1-6 место -межрегиональный 1-6 место -региональный 1-6 место -городской уровни 1-6 место		до 250% до 200% до 150% до 100% до 50%
	-новаторство в тренировочном процессе;	-своевременное прохождение курсов повышения квалификации;		до 10%
		-участие в научно-практических конференциях		до 20%
	-за присвоение спортсмену разряда КМС и выше;	КМС МС МСМК ЗМС		до 50% до 100% до 150% до 200%

Премияльные выплаты главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту по итогу работы

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премияльные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)	- за своевременную подготовку утвержденной отчетности;	- соблюдение сроков сдачи отчетности	По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда	до 20%
	- успешное выполнение, устных и письменных заданий директора Учреждения;	- отсутствие замечаний		до 20%
	- за участие в качественной подготовке и своевременном проведении спортивных мероприятий, семинаров и прочих мероприятий, связанных реализацией уставной деятельности Учреждения;	- соблюдение сроков		до 20%
	- за качественную организацию и оперативное ведение финансово-хозяйственной деятельности;	- отсутствие замечаний		до 10%

Премиальные выплаты специалисту по закупкам по итогам работы

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
<p>Премиальные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)</p>	<p>- проведение мероприятий, направленных на предупреждение коррупции при проведении закупок ;</p>	<p>-отсутствие замечаний</p>	<p>По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда</p>	<p>до 10%</p>
	<p>- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;</p>	<p>-успешное выполнение при соблюдении сроков</p>		<p>до 10%</p>
	<p>- своевременное и качественное размещение необходимой документации, предусмотренной законодательством о контрактной службе</p>	<p>-отсутствие замечаний</p>		<p>до 10%</p>

Премияльные выплаты врачу-специалисту по итогам работы

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премияльные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)	- за качественное участие в подготовке и проведении спортивных мероприятий;	-выступление спортсменов на соревнованиях: -международный 1-6 место -всероссийский 1-6 место -межрегиональный 1-6 место -городской 1-6 место уровни	По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда	до 20%
	- за стабильные успехи спортсменов;	-проведение мероприятий по оздоровлению, медико-биологической подготовке, контролем за состоянием здоровья при допуске к соревнованиям		до 20 %
	- за предупреждение травматизма, успешное восстановление спортсменов после травм;	-проведение мероприятий по оздоровлению		до 20 %

Премиальные выплаты специалисту по охране труда по итогам работы

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премиальные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)	- за разработку мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда	-успешное выполнение при соблюдении сроков	По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда	до 10%
	- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;	-успешное выполнение при соблюдении сроков		до 10%
	- за предупреждение несчастных случаев на производстве.	-отсутствие замечаний		до 10%

Премиальные выплаты водителю по итогам работы

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премиальные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)	- за участие в качественной подготовке и своевременном проведении спортивных мероприятий;	-отсутствие жалоб, исправность автомобиля	По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда	до 100%
	- за безаварийную работу, работу транспорта без капитального ремонта;	-отсутствие аварий		до 50%
	- за экономию ГСМ;	-отсутствие нарушения норм		до 10%
	- за успешное выполнение устных и письменных особенно важных заданий директора Учреждения;	-успешное выполнение при соблюдении сроков		до 20 %
	- за своевременное и качественное выполнение работником дополнительных обязанностей, не предусмотренных в должностной инструкции;	-отсутствие замечаний		до 10 %

Приложение № 9
к Положению о премировании,
материальной помощи и
материальном стимулировании работников

Премиальные выплаты спортсмену-инструктору по итогам работы

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премиальные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей; - достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей; - за успешное выполнение устных и письменных особенно важных заданий директора Учреждения; - другие достижения и заслуги 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний -- успешное выполнение при соблюдении сроков - успешное выполнение при соблюдении сроков 	По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда	<ul style="list-style-type: none"> до 100% до 70% до 50%

Премияльные выплаты юриконсульту по итогам работы

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премияльные выплаты (фиксированной суммой или в процентах от заработной платы)	<ul style="list-style-type: none"> - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей; - своевременная и качественная подготовка документов по защите законных прав и интересов Учреждения 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний - успешное выполнение при соблюдении сроков - отсутствие замечаний 	По итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год при условии экономии фонда оплаты труда	<p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 10%</p>