

Положение о премировании и материальной помощи работников

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель профкома

Директор МБУ ДО ЦВР

МБУ ДО ЦВР

_____ Н.В.Орлова

_____ Л.С. Аверьянова

«29» декабря 2016 г.

«29» декабря 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и материальной помощи работников МБУ ДО ЦВР

1. I. Общие положения

1.1. Положение о премировании определяет цель - стимулирование работников ЦВР к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, усиление материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановления Администрации Белокалитвинского района от 26.12.2016 г. № 1788 «Об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений системы образования

Белокалитвинского района, ФЗ « Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса РФ, Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Шолоховского Центра внешкольной работы.

1.3 Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;

- представление к награждению Почетной грамотой Отдела образования Администрации Белокалитвинского района, Почетной грамотой Главы Администрации Белокалитвинского района, Министерства образования Ростовской области, Министерства образования

Российской Федерации;

- представление к награждению нагрудным знаком «Заслуженный работник образования Российской Федерации»;

- представление к присвоению почетного звания;

1.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818.

В учреждении одновременно могут быть установлены премии за разные периоды работы:

премия по итогам работы за месяц, квартал

и премия по итогам работы за полугодие, за год;

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор Центра

1.5. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

1.6. Директор имеет право снимать премии к должностным окладам в случае уменьшения фонда оплаты труда а также по следующим причинам:

- за нарушение трудовой дисциплины или упущения в работе в следующих размерах:
- 100% - за прогул;
- 100% - за нарушение требований по технике безопасности;

100% - за нарушение правил внутреннего распорядка:

- отсутствие на работе без уважительной причины;
- не выполнение должностных обязанностей и приказов по ЦВР, или в случае обоснованных жалоб родителей на действие сотрудника Центра или педагога)

1. Условия и порядок премирования

2.1. Показатели, учитываемые при оценке труда для премирования педагогических работников

2.2. Перечень оснований для начисления премирования работников МБУ из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего

обслуживающего персонала по результатам труда

2.3. Премия по итогам работы.

2.4 Премия за образцовое качество выполняемых работ

2.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

2.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы

2.7. Премия в связи с праздничными днями, юбилейными датами

Сотрудники Центра премируются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, оперативно и грамотно, решающие производственные вопросы и ответственности за принимаемые решения:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей на высоком уровне в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2.7.1. Премия по итогам работы. Выплата премии производится за безупречную работу, образцовое выполнение работниками должностных обязанностей и иные достижения в работе выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2.7.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ

выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации;

- представление к награждению нагрудным знаком «Заслуженный работник образования

Российской Федерации»; Министерства образования Ростовской области;

- награждение Почетной грамотой Отдела образования Администрации Белокалитвинского района в размере 500 рублей;

награждение Почетной грамотой Главы Администрации Белокалитвинского района в размере 800 рублей;

- Благодарность Главы Администрации Белокалитвинского района в размере 500 рублей;

- приказа директора ЦВР 500 рублей.

2.7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.7.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы

выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий максимальным размером не ограничена.

Выплата премии по результатам работы производится за фактически отработанное время работнику учреждения. Работникам, выполняющим работу по совместительству, премия по

результатам работы выплачивается пропорционально, отработанному времени. Работникам учреждения, совмещающим обязанности, премия по результатам устанавливается по их основной должности.

2.7.5. Работники ЦВР могут премироваться в связи с праздничными днями,

К праздничным дням относятся: Новый год, 8 Марта (Международный женский день), 23 Февраля (День защитника отечества), профессиональному празднику (День учителя).

Выплаты премии производятся в размере одного должностного оклада, (тарифной ставке).

Основаниям для начисления премии являются приказы начальника Отдела образования Администрации Белокалитвинского района, и директора ЦВР.

III. Источники выплат премий.

3.1. Источником выплат премий и выплат стимулирующего характера являются:

- средства областного бюджета по Фонду софинансирования социальных расходов;
- средств местного бюджета по фонду стимулирующих выплат и за счет экономии фонда оплаты труда;

3.2. На выплату премий и выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения и главного бухгалтера.

Основанием для начисления премии работникам ЦВР является приказ директора ЦВР.

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

3.3...В случае отсутствия финансовых средств на премирование Совет Центра, администрации, ПК не несут ответственность перед коллективом и вправе использовать иные формы поощрения согласно Законодательства.

1. IV. Другие вопросы оплаты труда.

4.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда учреждения на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом начальника Отдела образования, на основании письменного заявления руководителя

учреждения.

4.2. По должностям служащих, размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих".