

Введено в действие  
приказом директора  
от «10» 04 2019 г.  
№ 3-9

Рассмотрено  
на Общем собрании работников  
протокол от «29» 03 2019 г.  
№ 2



Утверждаю:  
Директор МАУ «СШ № 10»  
О.В.Зайнеева О.В.Зайнеева

## ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИИ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ, ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о формировании и использовании фонда премирования и оказания материальной помощи представляет собой нормативный локальный акт, разработанный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.08.2018 года № 671 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций физической культуры и спорта Республики Татарстан», решения Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны от 08.11.2018 года № 27/9 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта» и устанавливает порядок и условия премирования и оказания материальной помощи работникам учреждения.
- 1.2. Премия представляет собой дополнительное (денежное) вознаграждение, выплачиваемое работнику учреждения сверх основного заработка при достижении установленных показателей премирования в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных настоящим Положением, в целях поощрения за дополнительные результаты труда, ответственное отношение к выполняемой работе, высокие достижения в труде, проявления творческой инициативы в выполнении заданий и не является гарантированной выплатой, предоставляемой учреждением.
- 1.3. Положение разработано комиссией по премированию и оказанию материальной помощи работникам, согласовано с профсоюзным комитетом учреждения, рассмотрено на общем собрании работников и рекомендовано им для утверждения.
- 1.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность директора и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.

- 1.5. Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА**

- 2.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.
- 2.2. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам учреждения.
- 2.3. Для поощрения работников возможно использование внебюджетных средств и безвозмездной спонсорской помощи (в рамках имеющихся инструктивных документов, локальных нормативных актов).
- 2.4. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам, не должна превышать установленного фонда премирования по учреждению.

## **3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

- 3.1. Премии выплачиваются работникам учреждения, состоящим в трудовых отношениях с ним на момент принятия директором учреждения решения о выплате премии.  
Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от личного вклада в общие результаты работы коллектива.
- 3.2. Премии могут выплачиваться всем работникам либо персонально.
- 3.3. Заместитель директора по спортивной работе подает в комиссию по премированию предложения о поощрении конкретных работников. В предложении о премировании должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре.
- 3.4. Согласованные предложения представляются на утверждение директору учреждения и после утверждения директором являются основанием для издания приказа по учреждению о выплате работникам премий.
- 3.5. Директор самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, главного бухгалтера, ведущего бухгалтера и технического персонала.
- 3.6. Директор учреждения с учетом мотивированного мнения профкома издает приказ. Приказ доводится до сведения работников под роспись.
- 3.7. Распределение премий производится на основании Положения решением комиссии по премированию с оформлением протокола.
- 3.8. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, объективность и достоверность предоставляемой ими информации, а также соблюдение трудовой дисциплины.

- 3.9. Размер премии и иных поощрительных выплат чаще всего имеет вид процента от должностного оклада, но может быть и фиксированной суммой в рублях.
- 3.10. Конкретные размеры премий каждому работнику учреждения рассчитывается индивидуально в соответствии с его личным вкладом в общие результаты деятельности учреждения.
- 3.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, увольнением по сокращению штатов, поступлением в учебные заведения, учебным отпуском, выходом на пенсию по старости, рождением ребенка и ухода за ним или иными причинами в соответствии с законодательством Российской Федерации, премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.
- Работникам, проработавшим неполный отчетный период и уволившимся из учреждения по собственному желанию, премия за работу в отчетном периоде не выплачивается.
- Работникам, вновь поступившим на работу, премия может быть выплачена за неполный квартальный период по усмотрению директора учреждения.
- 3.12. Лишение или снижение размера премии производится при наличии дисциплинарного взыскания:
- замечание;
  - выговор;
  - неисполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в том числе нарушение сроков и порядка исполнения документов и поручений администрации учреждения;
  - срыв по вине работника всероссийских, республиканских и городских мероприятий, а также подготовка на должном уровне конкретных заданий, поручений;
  - нарушение трудовой или исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (прогулы, невыходы на работу по неуважительной причине, систематические опоздания и т.п.);
  - нарушение техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда и санитарии.
- 3.13. В зависимости от значимости упущения, повлекшего за собой причинение убытков, премия может не выплачиваться в определенном проценте от суммы, подлежащей выплате.
- 3.14. Полное или частичное лишение премии производится в том отчетном периоде, в котором было совершено правонарушение и наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется приказом директора учреждения.
- 3.15. Премияльные выплаты выплачиваются работникам одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц и учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.
- 3.16. Конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам учреждения, максимальными размерами не ограничиваются.
- 3.17. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам, не должна превышать установленного фонда премирования по учреждению.

- 3.18. Премирование директора учреждения производится ежеквартально постановлением Руководителя Исполнительного комитета.

#### 4. ВИДЫ И РАЗМЕР ПРЕМИЙ

- 4.1. Предусматриваются следующие виды премирования:
- текущее (ежемесячное) премирование;
  - единовременное (разовое) премирование;
- 4.2. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется по итогам работы за отчетный период (учебный год) на основании Положения о доплатах и надбавках.
- 4.3. Единовременное (разовое) премирование осуществляется:
- по итогам работы за месяц, квартал;
  - по итогам работы за учебный год;
  - по результатам подготовки к новому учебному году;
  - за качественное и оперативное выполнение заданий администрации учреждения, проведение особо значимых мероприятий;
  - за многолетний добросовестный труд, в связи с юбилейными датами рождения и выходом на пенсию по старости;
  - за получение знаков отличия, отраслевых наград.
- работникам, имеющим трех и более детей, в День семьи;
  - инвалидам в Декаду инвалидов.
- 4.6. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется из фонда заработной платы.
- 4.7. Единовременное (разовое) премирование осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.
- 4.4. Текущее (ежемесячное) премирование производится на основании сводного по всем работникам приказа, в котором указываются размеры ежемесячных премий по каждому работнику в соответствии локальными нормативными актами.
- 4.5. Единовременное (разовое) премирование производится отдельным работникам на основании приказа, в котором указывается размер премии и показатели премирования.
- 4.6. Основанием для выплаты текущих (ежемесячных) премий является оценочный лист, заполненный каждым работником учреждения в соответствии с таблицей критерий оценки эффективности деятельности работников учреждения.
- 4.7. Размер единовременных (разовых) премий определяется для каждого работника в твердой сумме или в процентах от величины заработной платы и не лимитируется, за исключением:
- 1) премии к юбилейным датам рождения (50 лет, 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) со дня рождения и последующие каждые пять лет) - в размере одного должностного оклада;
  - 2) премии в связи с уходом на пенсию, при условии, что работник отработал в учреждении :
    - 10 лет – 50 % минимального размера оплаты труда;

- 15 лет – 100 % минимального размера оплаты труда;
- 20 и более лет – 150 % минимального размера оплаты труда.

3) премии за:

- государственные награды Российской Федерации и Республики Татарстан - 100 % базового оклада (тарифной ставки);
- ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации – 100% минимального размера оплаты труда ;
- ведомственные награды Министерства спорта Республики Татарстан – 50 % минимального размера оплаты труда.

## 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

- 5.1. Работникам учреждения, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, может оказываться материальная помощь.
- 5.2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников и в первую очередь должна оказываться низкооплачиваемым категориям работников.
- 5.3. Материальная помощь производится одновременно в индивидуальном порядке в случаях:
  - в случае потери близких родственников (дети, мать, отец, муж, жена, брат, сестра), при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих их родство в размере - 100% минимального размера оплаты труда (Федеральный закон РФ от 19.06.2000 г № 82-ФЗ);
  - в связи со смертью работника школы (материальная помощь выплачивается ближайшим родственникам) в размере - 100% минимального размера оплаты труда;
  - в связи с рождением ребенка, при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка в размере – 3 000 рублей;
  - в связи с регистрацией брака, при предоставлении копии свидетельства о браке в размере – 3 000 рублей;
  - в связи с тяжелым материальным положением;
  - в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, стихийное бедствие, заболевание и др.), при предоставлении копий справок из соответствующих органов;
  - особой нуждемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, заболеванием, несчастным случаем, аварией, при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;
  - острой необходимости по другим уважительным причинам.
- 5.4. Оказание материальной помощи работникам школы осуществляется по их заявлениям с указанием основания для получения этой помощи и принятия директором учреждения решения о ее выплате.
- 5.5. Приказ о выплате материальной помощи подготавливается в установленном порядке и утверждается директором школы.
- 5.6. Материальная помощь не оказывается работникам, заключившим срочный трудовой договор на выполнение временных работ.
- 5.7. Работникам в год приема на работу в учреждение оказание материальной помощи осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим

от начала исполнения трудовых обязанностей до окончания календарного года.

## 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1. Ответственность за правильное применение Положения о премировании несет директор учреждения.
- 6.2. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору, вступает в силу с момента заключения коллективного договора и действует в течение действия первичного документа.
- 6.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся решением Общего собрания работников по мере необходимости.

### ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИИ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ, ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о формировании и использовании фонда премирования и оказания материальной помощи представляет собой нормативный локальный акт, разработанный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.08.2018 года № 671 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций физической культуры и спорта Республики Татарстан», решения Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны от 08.11.2018 года № 27/9 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта» и устанавливает порядок и условия премирования и оказания материальной помощи работникам учреждения.
- 1.2. Премия представляет собой дополнительное (добавочное) вознаграждение, выплачиваемое работнику учреждения сверх основного заработка при достижении установленных показателей премирования в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных настоящим Положением, в целях поощрения за дополнительные результаты труда, ответственное отношение к выполняемой работе, высокие достижения в труде, проявленную творческую инициативу и изобретательный заданый и не является гарантированной выплатой, предоставляемой учреждением.
- 1.3. Положение разработано комиссией по премированию и оказанию материальной помощи работникам, согласовано с профсоюзным комитетом учреждения, рассмотрено на общем собрании работников и рекомендовано им для утверждения.
- 1.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность директора и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.