

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО ДПЦ «Молодость»
Приволжского района г. Казани

 Е.В.Кабанова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ДПЦ «Молодость»
Приволжского района г. Казани

 А.А.Кубасова

Введено в действие приказом
№ 113 от 01 сентября 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании и распределении премиального
фонда в МБУДО ДПЦ «Молодость»
Приволжского района г. Казани

Принято
на общем собрании работников
МБУДО ДПЦ «Молодость»
Приволжского района г. Казани
(протокол № 1 от 01.09.2018 г.)

I. Общие положения

1.1. Положение о формировании и распределении премиального фонда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников МБУДО ДПЦ «Молодость» Приволжского района г. Казани (далее – ДПЦ) в улучшении результатов работы учреждения.

1.3. Данное Положение распространяется на административный, педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ДПЦ

2. Формирование фонда премирования

2.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам составляет не менее 2% от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов основного и вспомогательного персонала, не включая совместителей (ставок заработных плат, должностных окладов).

2.2 Для поощрения работников возможно использование внебюджетных средств и безвозмездной спонсорской помощи (в рамках имеющихся инструктивных документов, локальных нормативных актов).

3. Порядок премирования работников

3.1. Распределение премий работникам ДПЦ осуществляется на основании решения комиссии с оформлением протокола. Директор ДПЦ с учетом мотивированного мнения профкома издает приказ по учреждению.

3.2. Премия выплачивается ежеквартально.

3.3. Премия по итогам работы выплачивается работнику при условии отсутствия нарушений, перечисленных в п.3.4. настоящего Положения;

3.4. Перечень видов нарушений, допущение которых влечет лишение выплаты премии по итогам работы за:

3.4.1. систематическое нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

3.4.2. нарушение инструкций по охране труда и технике безопасности;

3.4.3. систематическое невыполнение приказов и распоряжений администрации;

3.4.5. нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, отсутствие на работе без уважительных причин более трех часов и пр.);

3.4.6. привлечение к административной ответственности.

3.5. Премия не выплачивается за время нахождения работников в отпуске (ежегодном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, дополнительном учебном отпуске, не оплачиваемом отпуске), а также в период нетрудоспособности по больничному листу.

3.6. Премированию подлежат сотрудники, имеющие стаж работы в ДПЦ не менее 6 месяцев, кроме сотрудников, показавших высокие результаты работы.

4. Основные критерии премирования

Размеры премий определяется решением Комиссии по распределению ежеквартального материального поощрения.

Учитываются основные показатели деятельности ДПЦ:

- в связи с юбилейными датами (женщины – 50 и 55 лет, мужчины -50 и 60 лет);
- получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград;
- организацию работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности учащихся и сотрудников;
- работа по профилактике правонарушений;
- качество выполнения общественных работ (профсоюз, опека и попечительство, травматизм);
- ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов, архива ДПЦ)
- работа с пенсионным фондом;
- качество производственного контроля;
- административно-технический персонал премируется за работу, не входящую в круг основных обязанностей

№ п/п	Показатели	Размеры	Периодичность
1.	За добросовестное исполнение должностных обязанностей и в связи достижением юбилейного возраста: 50 лет, 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) со дня рождения и последующие каждые 5 лет	До 10 баллов	Единовременно
2.	За особые заслуги работника перед учреждением при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения право на досрочную трудовую пенсию по старости	от 10 баллов	Единовременно
3.	За активную общественную работу по сплочению трудового коллектива на решение Уставных задач образовательного учреждения, защиту интересов работников в профессиональных социально-значимых вопросах председателю профкома не освобожденному от основной работы	До 10 баллов	Ежеквартально
4.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, в том числе выезд по производственным вопросам на личном транспорте (оплата бензина), за заведование кабинетом, выезд с детьми на конкурсы и соревнования.	До 10 баллов	Ежеквартально

5.	За вклад по обеспечению безаварийной работы систем жизнеобеспечения учреждения, добросовестное выполнение служебных обязанностей в соответствии требованиям Федеральное Государственное управление «Роспотребнадзор РФ» (ФГУ «Роспотребнадзор РФ») и Министерство по чрезвычайным ситуациям (МЧС)	До 10 баллов	Ежеквартально
6.	За работу по охране труда, жизни и здоровья детей, пропаганда здорового образа жизни; связь с медицинскими учреждениями по профилактике заболеваемости, наркомании, алкоголизма; работа с ГИБДД по предупреждению дорожного травматизма.	До 10 баллов	Ежеквартально
7.	В связи с награждением: <ul style="list-style-type: none"> • Почетной грамотой МОиН РТ – • Почетной грамотой Управления образования г. Казани 	До 10 баллов До 5 баллов	Ежеквартально
8.	За увеличение объема выполняемых работ, не входящих в круг обязанностей	До 20 баллов	Ежеквартально

5. Заключительные положения

- 5.1. Премия, начисляемая работнику, ограничивается размером 50% одного базового оклада для данной должности.
- 5.2. Общая сумма премии, выплачиваемой работникам, не должна превышать утвержденного фонда премирования согласно сметы.
- 5.3. Дополнения изменения к данному Положения вносятся по предложению профкома или администрации ДПЦ «Молодость» и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива
- 5.4. Настоящее Положение действует до обсуждения и принятия нового на заседании общего собрания работников и утверждения приказом директора ДПЦ.