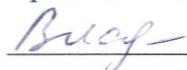


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома ГБУ ДО «РЦВР»

 Ю.Ю. Владимирова

«12» января 2015 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУ ДО «РЦВР»

М.Х. Асадуллин

«12» января 2015 г.

Рассмотрено на собрании трудового коллектива ГБУ ДО «РЦВР»
Протокол № 01 от 12.01.2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об использовании премиальной части фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Республиканский центр внешкольной работы»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части фонда оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан»;
- Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, постановление КМ РТ от 24.08.2010г. № 678;
- Положением об условиях оплаты труда работников ГБУ ДО «РЦВР»;
- Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам ГБУ ДО «РЦВР»;
- Уставом ГБУ ДО «РЦВР»;
- Коллективным договором ГБУ ДО «РЦВР».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников ГБУ ДО «РЦВР» (далее - Центр).

1.3. Действие Положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительное стимулирование деятельности работников Центра.

1.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на директора Центра.

1.5. Данное Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовываются с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом директора.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за месяц.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и Коллективным договором.

- 2.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников Центра, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату должностных окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.
- 2.4. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам Центра.

3. Основные критерии оценки труда работников для премирования

3.1. Единовременные премии выплачиваются:

- в связи с государственными (ст. 112 ТК РФ) и профессиональными праздниками, установленными законодательством РФ - не более одного должностного оклада;
- в связи с юбилейными датами (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста) - в размере должностного оклада;
- в связи с выходом на государственную пенсию - в размере должностного оклада;
- за выполнение особо важных (ответственных) работ и сложных заданий, не входящих в круг должностных обязанностей - не более одного месячного денежного содержания;
- в связи с присуждением почетных званий (не более одного должностного оклада);
- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами (не более одного должностного оклада);
- по итогам работы за год (начисляются по истечении календарного года сотрудникам, проработавшим полный календарный год).

Критерий размера выплачиваемой суммы единовременной премии по итогам года:

- Непрерывный стаж работы в организации от 1-го до 3-х лет – 0,5 должностного оклада
- Непрерывный стаж работы в организации от 3-х до 5-ти лет – 0,75 должностного оклада
- Непрерывный стаж работы в организации от 5-ти до 10-ти лет - один должностной оклад
- Непрерывный стаж работы в организации свыше 10-ти лет – месячное содержание

3.2. Работникам хозяйственных служб премии выплачиваются:

- за активное участие и большой вклад в реализацию проектов;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;
- выполнение дополнительных работ;
- разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

3.3. Работникам администрации премии выплачиваются:

- за большой объем работ;
- за привлечение дополнительных источников финансирования;
- за организацию заключения договоров и получения грантов;
- за организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами.

3.4. Работникам бухгалтерии выплачивается премия, если по итогам отчетного периода не было серьезных нарушений, а поставленные задачи были полностью выполнены.

3.5. Премия по итогам работы за год выплачивается за общие результаты труда по итогам работы с учетом показателей, входящих в систему оценки эффективности деятельности работников учреждения. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей 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 в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

3.6. Перечень показателей, за которые премия не назначается или снижается:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностными инструкциями;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличия претензий, жалоб учредителей;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей,
- упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4. Порядок премирования работников

- 4.1. Премирование работников Центра производится 1 раз в месяц по итогам работы за истекший период.
- 4.2. Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда в размере, определяемом руководителем учреждения, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Заключительные положения

- 5.1. Изменения и дополнения к данному Положению вносятся по предложению профкома или администрации Центра и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.
- 5.2. Настоящее Положение действует до принятия нового, с даты введения его в действие приказом директора Центра.
- 5.3. Положение может быть пролонгировано.