



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 009732904EFB7AB958BABC6865EBD3BF47

Владелец: Афанасьева Наталья Александровна

Действителен с 30.01.2024 до 24.04.2025

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Директора ГБУ РСШОР по ЗВС «Барс»

от 30.10.2020г. № 133

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и материальном стимулировании работников

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании и материальном стимулировании работников (Далее - Положение) ГБУ РСШОР по ЗВС «Барс» (Далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, а также в достижении высоких конечных результатов работы всего коллектива.

1.3. Источником формирования фонда премирования являются:

- премиальный фонд в размере 2% ежемесячного фонда оплаты труда (ФОТ);
- премиальный фонд в размере экономии ежемесячного ФОТ, рассчитанного как разность между плановым и фактическим размерами ФОТ;
- средства внебюджетной деятельности.

1.4. В Учреждение формируется фонд стимулирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера. Доля ФОТ на стимулирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения принимается равной 1 проценту.

1.5. Сотрудникам Учреждения, которым начисление заработной платы производится в соответствии с ниже перечисленными Положениями, выплачивается ежемесячная премия в размере 2% на все виды начислений, кроме сотрудников, являющихся внутренними и внешними совместителями:

- Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп (ПКГ) должностей работников физической культуры и спорта государственных учреждений Республики Татарстан;
- Положение об условиях оплаты труда работников ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Татарстан;
- Положение об условиях оплаты труда работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан.

1.5. Размер ежеквартальных премий определяется по конечным результатам работы и оформляется приказом директора Учреждения.

1.6. Размер премий стимулирующего характера определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

1.7. Премии к профессиональным праздникам, юбилеям, знаменательным датам определяются директором Учреждения, оформляются приказом и не учитываются при начислении средней заработной платы.

1.8. В соответствии с Коллективным договором Учреждения оказывает дополнительную помощь работающим сотрудникам в виде выплат в честь юбилейных дат (50,55 лет со дня рождения женщин и 60,65 лет со дня рождения мужчин). Данные и размер выплаты оформляются приказом директора Учреждения и не учитываются при начислении средней заработной платы.

ІІ. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

2.1. Основанием для начисления премии являются данные оперативного учета рабочего времени.

2.2. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- 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 спортивно-массовых мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и различных мероприятий.

2.3. Премирование в Учреждении осуществляется по одному или группе следующих согласованных показателей премирования, стимулирующих работников:

- количественные показатели: выполнение и перевыполнение результирующих показателей государственного задания Учреждения, выполнение плана производственно-хозяйственной деятельности;
- качественные показатели: повышение качества предоставляемых услуг, определяемых внутренней системой контроля качества;
- экономия используемых ресурсов: экономное расходование энергоресурсов, в том числе экономия топлива и электроэнергии, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования и др.;
- работа с использованием инновационных технологий, новых методик и авторских программ;
- обеспечение показателя доходности при осуществлении внебюджетной деятельности, в том числе по оказанию платных услуг.

2.4. Основными показателями премирования в Учреждения являются:

- успешное, своевременное, добросовестное, качественное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами;
- обеспечение охраны труда и техники безопасности;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений руководства Учреждения;
- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- активное участие в реализации спортивно-массовых мероприятий, разработка и внедрение новых спортивных методик и авторских программ;
- проявление инициативы и творческого подхода при выполнении заданий Министерства спорта Республики Татарстан;
- обеспечение высокого уровня организации и проведения спортивно-массовых мероприятий, в том числе соревнований;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.);
- обеспечение ведения бухгалтерского учета Учреждения в соответствии с инструкцией по бюджетному учету, утвержденной Министерством финансов Российской Федерации, а также своевременная сдача финансовой (бюджетной) отчетности.

2.5. Премирование работников, принимающих участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения производится индивидуально.

2.6. По решению директора Учреждения может устанавливаться ежемесячная надбавка к базовому окладу в процентах или фиксированной суммой за специальный режим, сложность и напряженность, по результатам работы (размер надбавки определяется исходя из результатов деятельности работника и максимальным размером не ограничивается) руководящим работникам, отдельным специалистам и служащим за счет средств внебюджетной деятельности.

2.7. Надбавки работникам начисляются за фактически отработанное время и учитываются при начислении средней заработной платы.

2.8. Конкретные размеры премии для директора Учреждения устанавливаются решением Наблюдательного Совет Учреждения.

2.9. За имеющиеся в работе упущения по приказу директора Учреждения работники могут быть депремированы по итогам работы, в том числе:

- за грубое и неоднократное нарушение инструкций, положений надзорных органов;
- за неоднократное нарушение должностных обязанностей, приказов директора, за нарушение инструкции по охране труда и технике безопасности;
- за нарушения, представляющие угрозу жизни и здоровью детей и работников Учреждения.

2.10. Для лишения (снижения) премии установить следующий перечень оснований:

- наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания - 50 %;
- наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора - 70%;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности - 100 %;
- уклонение от прохождения медосмотров - 100%.

2.11. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе, и оформляется приказом директора Учреждения с обязательным указанием причин.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

3.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

3.3. Контроль использования общего ФОТ для премирования и материального стимулирования возлагается на главного бухгалтера Учреждения.