

Министерство образования и науки Мурманской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Мурманской области
«Северный колледж физической культуры и спорта»

П О Л О Ж Е Н И Е

**о премировании и оказании материальной помощи работникам
Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Мурманской области «Северный колледж физической культуры и
спорта»**

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «14» января 2019 г. №12/1

г. Мончегорск
2019 г.

1. Премирование сотрудников

1.1. Общие положения

Настоящее Положение регулирует основания, источники, круг лиц и порядок назначения и выплаты различных премий и вознаграждений по итогам определённого периода работы, а также - выплат на оказание материальной помощи сотрудникам Государственного автономного Профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Северный колледж физической культуры и спорта» (далее – Организация).

Премия – дополнительная стимулирующая поощрительная выплата к основной заработной плате работника, которую он получает за выполнение обязательных норм труда. Этот вид поощрения устанавливается в соответствии со ст. 144 ТК РФ с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников Организации в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально – технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

Премии выплачиваются из средств экономии бюджетного фонда. Кроме того, на эти цели могут быть направлены свободные остатки средств внебюджетного фонда.

Основания для выплаты премий:

- юбилейные даты (50 – летие; 55 – летие; 60 – летие и т.д.);
- увольнение в связи с уходом на пенсию по возрасту (впервые);
- долголетний и добросовестный труд;
- выполнение особо важного задания;
- профессиональный праздник либо юбилейная дата Организации;
- достижения результатов труда, качественное выполнение планов работ и заданий;
- по итогам работы за год (учебный, календарный).

Размеры премий предельными суммами не ограничиваются.

Премии сотрудникам выплачиваются на основании приказа по Организации, который в свою очередь издаётся по инициативе директора либо по решению директора на основании докладных или служебных записок специалистов, руководителей отделов, подразделений.

Премии выплачиваются в дни, установленные для выплаты заработной платы.

1.2. Премия к юбилейной дате сотрудника

Выплачивается сотрудникам, состоящим в штате Организации, добросовестно относящимся к своим должностным обязанностям, при достижении ими в период работы в Организации 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего и т.д. возраста. Размер премии устанавливается приказом руководителя Организации в твёрдой сумме (в абсолютном размере, на который не начисляется районный коэффициент и надбавки, предусмотренные за стаж работы в районах Крайнего Севера).

1.3. Премия за выполнение особо важного задания

Выплачивается сотрудникам, состоящим в штате Организации, которые наряду со своими должностными обязанностями, качественно и в срок выполнили порученную им работу (трудовую функцию), носящую особый либо разовый характер. Размер премии устанавливается приказом руководителя Организации в твёрдой сумме (в абсолютном размере, на который не начисляется районный коэффициент и надбавки, предусмотренные за стаж работы в районах Крайнего Севера).

1.4. Премия в связи с уходом на пенсию

Выплачивается сотрудникам, состоящим в штате Организации не менее 10 лет, и увольняющимся по указанному основанию впервые, которые в период работы добросовестно относились к своим должностным обязанностям и в течение последнего года работы не имели нарушений трудовой и производственной дисциплины. Размер премии устанавливается приказом руководителя Организации в твёрдой сумме (в абсолютном размере, на который не начисляется районный коэффициент и надбавки, предусмотренные за стаж работы в районах Крайнего Севера).

1.5. Премия в связи с профессиональным праздником или к юбилейной дате Организации

Выплачивается сотрудникам, состоящим в штате Организации, которые в течение года работы добросовестно относились к своим должностным обязанностям и не имели нарушений трудовой и производственной дисциплины. Размер премии устанавливается приказом руководителя Организации в твёрдой сумме (в абсолютном размере, на который не начисляется районный коэффициент и надбавки, предусмотренные за стаж работы в районах Крайнего Севера).

1.6. Премия за долголетний и добросовестный труд

Выплачивается сотрудникам, состоящим в штате Организации, которые добросовестно, без нарушений трудовой и производственной дисциплины проработали в колледже 15; 20; 25 и т.д. лет. Размер премии устанавливается приказом руководителя Организации в твёрдой сумме (в абсолютном размере, на который не начисляется районный коэффициент и надбавки, предусмотренные за стаж работы в районах Крайнего Севера).

1.7. Премия за достижения результатов труда, качественное выполнение планов работ и заданий

Выплачивается сотрудникам, состоящим в штате Организации, по следующим основаниям:

- плодотворная работа по совершенствованию образовательного процесса;
- успехи в обучении и воспитании студентов;

- многолетняя безупречная работа в области образования;
- достижения в подготовке квалифицированных кадров;
- качественное проведение мероприятий городского, районного, областного и Всероссийского уровней;
- внедрение новых форм и методов обучения, образовательно – педагогических технологий;
- укрепление учебно – материальной базы;
- сохранность материальных ценностей и имущества Организации;
- результаты соревнований, смотров, олимпиад, конкурсов, аттестации разных уровней и значения;
- достижения в областях управления и обеспечения образовательного процесса в колледже.

Размер премии устанавливается приказом руководителя Организации в твёрдой сумме (в абсолютном размере, на который не начисляется районный коэффициент и надбавки, предусмотренные за стаж работы в районах Крайнего Севера).

1.8 Премия (вознаграждение) по итогам работы за год

Условия и источники выплаты: Премия (вознаграждение) по итогам работы за год является особым видом поощрения, выплачивается работникам, не имеющим в течение календарного года грубых нарушений трудовой и производственной дисциплины. При выполнении государственного задания вознаграждение по итогам работы за год выплачивается в полном объёме из средств экономии бюджетного фонда, кроме того, на эти цели могут быть направлены свободные остатки средств внебюджетного фонда.

Круг лиц, подлежащих премированию: Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается сотрудникам, состоящим в штате Организации. Работники Организации, допустившие грубые нарушения трудовой и производственной дисциплины, а именно: прогул без уважительной причины, появление на работе в состоянии опьянения, распитие на рабочем месте спиртных напитков, два или более раза в году допустившие дисциплинарные нарушения, за которые они подверглись дисциплинарным взысканиям в установленном порядке и т.д., в качестве претендентов на получение премии (вознаграждения) по итогам работы за год не рассматриваются.

В полном объёме вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим в Организации полный календарный год. Так же вознаграждение может быть выплачено пропорционально отработанному в календарном году времени в случаях, когда работник не проработал полный календарный год и уволен по причинам:

- по собственному желанию в связи с уходом на пенсию впервые либо по уходу за ребёнком в возрасте до 14 лет;
- в связи с призывом на военную службу;
- по сокращению численности штата работников;

-прекращение трудовой деятельности в связи со смертью (выплачивается родственникам работника).

В исключительных случаях вознаграждение по итогам работы за год может быть выплачено пропорционально отработанному времени работникам, пришедшим на работу в колледж в течение календарного года и проработавшим до окончания года.

Размер премии (вознаграждения) по итогам работы за год зависит от общей суммы экономии бюджетных фондов и средств, направляемых на выплату данного вознаграждения, и может устанавливаться в **твёрдой сумме либо в процентном отношении к среднемесячной заработной плате, заработной в календарном году**. Процент начисления премии равен отношению суммы, направляемой на выплату указанной премии, к месячному фонду заработной платы Организации.

В связи с тем, что заработная плата работников Организации включает в себя доплаты и надбавки за особую напряжённость труда, за исполнение обязанностей отсутствующего работника и другие условия, отражающие количественные и качественные показатели труда, премия, начисляемая в процентах на заработную плату, не повышается. Снижение такой премии производится на тех основаниях и в том же порядке, что и премия, начисленная в твёрдой сумме.

Снижение или увеличение размера премии, а также может производиться на основании решения расширенного административного совета либо Совета Организации по ходатайству руководителей по направлениям деятельности, отделов, структурных подразделений.

При выплате премии в твёрдой сумме размер вознаграждения может быть увеличен на 50% за особые достижения в работе, за добросовестный труд, активную общественную работу, за выполнение работ отсутствующего работника, особую напряжённость труда и т.п.

Размер вознаграждения может быть снижен на сумму до 50% за нарушения дисциплины труда, образовательного процесса, условий коллективного или трудового договора Организации.

Списки претендующих на получение вознаграждения по итогам работы за год первоначально готовятся бухгалтерией и отделом кадров Организации. Руководители структурных подразделений готовят ходатайства на своих работников с указанием процента и обоснования причин повышения или понижения вознаграждения. При подготовке ходатайств на получение премии учитывается мнение трудового коллектива отдела, структурного подразделения и следующие показатели работы сотрудников:

- добросовестное отношение к выполнению своих должностных обязанностей;
- выполнение ответственного производственного задания;
- эффективная организация труда на конкретном рабочем месте либо в структурном подразделении;
- качественное выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника;

- экономия материалов, энергетических ресурсов, продление сроков эксплуатации инструментов, оборудования, запасных частей и т.д.;
- качественное обслуживание и эксплуатация учебного и спортивного инвентаря и оборудования;

При определении размера вознаграждения преподавателям учитываются:

- повышение педагогического мастерства;
- участие в конференциях с выступлениями, публикации в СМИ, участие в городских и областных мероприятиях;
- работа по подготовке спортсменов «Мастеров спорта», «Кандидатов в мастера спорта», членов сборных команд, участие в сборных командах;
- подготовка и разработка методических работ, их внедрение в учебно – воспитательный процесс;
- активная воспитательная работа;
- активная общественная деятельность.

Конкретный повышающий или понижающий процент вознаграждения каждому работнику утверждается на совместном заседании Совета Организации и административного Совета, что фиксируется в протоколе. Данный протокол является основанием для издания приказа о выплате вознаграждения по итогам работы за год. Директору Организации премия (вознаграждение) по итогам работы за год выплачивается на основании решения Учредителя по ходатайству Организации.

Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам Организации вместе с заработной платой за декабрь месяц текущего календарного года.

2. Материальная помощь.

2.1. Общие положения.

Материальная помощь - материальная поддержка, оказываемая сотрудникам Организации в случаях сложного финансового положения.

Материальная помощь может быть выплачена любому сотруднику Организации, когда у него складывается сложное материальное положение, а также в связи со сложным материальным положением в случаях,

- в связи с возникшей необходимостью проведения лечения, приобретения лекарственных препаратов, проведения операционного лечения и т.п. самому работнику либо членам его семьи;
- в случае смерти родственников;
- несчастного случая, стихийного бедствия (пожар, травма в быту либо на производстве и др.);
- в связи с совершёнными в отношении работника преступными действиями против его здоровья либо имущества;
- в других случаях, приведших работника, к сложному финансовому положению.

В случае смерти сотрудника Организации материальная помощь может быть выдана одному из его близких родственников. Близкими родственниками считаются мать, отец, супруг, сестра, брат, дети, внуки.

Источник выплаты – бюджетные средства, средства внебюджетного фонда.

2.2. Порядок назначения и выплаты материальной помощи.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора Организации. Приказ издаётся на основании личного заявления работника либо ходатайства специалиста, руководителя отдела, подразделения. При необходимости, к заявлению с просьбой оказать материальную помощь, заявитель должен приложить подтверждающие документы.

Размер суммы материальной помощи устанавливается приказом руководителя Организации в каждом конкретном случае, в твёрдой сумме (в абсолютном размере, на который не начисляется районный коэффициент и надбавки, предусмотренные за стаж работы в районах Крайнего Севера).

Размер материальной помощи предельными суммами не ограничивается.

Материальная помощь выплачивается в дни, установленные для выплаты заработной платы.