

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации МУОО
Фасыкова Е.В.
« 23 » 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МУОО
Белов Ю. В.
« 23 » 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования работников хозяйственно-эксплуатационной группы Муниципального учреждения «Отдел образования администрации городского округа «Город Волжск»

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение «О премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования работников хозяйственно-эксплуатационной группы МУОО» (далее Положение) разработано на основании Постановления администрации городского округа «Город Волжск» от 15 апреля № 570 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Город Волжск» от 17 августа 2012 г. № 1300 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск», Постановления администрации городского округа «Город Волжск» № 1738 от 11.10.2013 г. «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации городского округа «Город Волжск» от 17 августа 2012 г. №1300 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск», Положения о новой системе оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Муниципального учреждения «Отдел образования администрации городского округа «Город Волжск» (учебно-методический отдел, централизованная бухгалтерия, хозяйственно-эксплуатационная группа)» в целях материального стимулирования работников хозяйственно-эксплуатационной группы, централизованной бухгалтерии, учебно – методического отдела (далее ХЭГ), повышения материальной заинтересованности в результате своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, повышения эффективности и качества выполняемых работ, а также в целях оказания материальной помощи нуждающимся в ней работникам.

1.2. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера сотрудников ХЭГ максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема выполняемых работ и в пределах утверждённого фонда оплаты труда ХЭГ.

1.3. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период, так и на неопределенный срок.

1.4. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

2. Показатели и размеры выплат.

2.1 Компенсационные выплаты устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым

договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- размеры выплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.2 Стимулирующие выплаты устанавливаются

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемой работы;

- за сложность и напряжённость работы;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

3. Показатели премирования работников

3.1. Премирование работников производится на основании приказа руководителя МУОО в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда. Премии выплачиваются работникам на дату издания приказа о выплате премии.

3.2. Работники премируются:

а) по результатам работы за квартал, полугодие, год - до 100% д/о

б) одновременно за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений руководителя МУОО, начальника ХЭГ МУОО в текущем месяце:

№	Показатели премирования		Сумма (руб.)
1.	Участие в разработке локальных актов муниципальной образовательной системы (положений, Регламентов, должностных обязанностей и т.п.)	За каждое	До 1500
2	За результативное взаимодействие с государственными и надзорными органами	За каждое	До 1000
3	За проведение диагностики (мониторинга) информационных потребностей деятельности системы образования	За каждое	До 1000
4	Интенсивность, сложность и напряженность труда		До 5000

5	За увеличение объёма работы		До 5000
6	Благоустройство территории, эстетизация рабочего места		До 2000
7	За своевременное и качественное выполнение ремонтных работ		До 3000
8	За мастерство и оперативность при проведении аварийных работ		До 2000
9	За общественно – значимую деятельность, работу в профсоюзе		До 5000

в) в связи с юбилейными датами (45, 50, 55 лет – женщины, 50, 60, 65 лет – мужчины) в размере до 5000 рублей;

Месяц является отчетным периодом для выплаты премии.

Результативность работы сотрудника определяется руководителем МУОО по представлению начальника ХЭГ. При определении размера премии конкретному работнику учитываются:

- полное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего служебного распорядка;
- представление инициативных и творческих предложений в установленной сфере деятельности;
- подготовка, организация и участие в проведении социально-значимых мероприятий по вопросам деятельности органа управления;
- высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности работника за результаты деятельности.

Размер премии конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

4. Условия и порядок отмены и уменьшения размеров премий.

4.1. В случае неудовлетворительной оценки качества труда работника или объема выполняемой им работы руководитель МУОО не включает этого работника в список работников, представляемых к премированию.

4.2. При определении размера премии работнику основаниями для понижения ее размера (отказа в премии) являются:

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителя МУОО, начальника ХЭГ;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей;
- несоблюдение требований служебного распорядка.

Не подлежат премированию работники, совершившие дисциплинарный проступок.

4.3 Работникам, проработавшим неполный отчетный период в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, уходом в отпуск по беременности и родам, увольнением по

сокращению штатов, собственному желанию, а также по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное в отчетном периоде время.

5.Оказание материальной помощи.

5.1. Материальная помощь работникам оказывается не более одного раза в год в размере до 5000 рублей при наличии экономии в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.2. В индивидуальном порядке могут быть рассмотрены заявления на выплату материальной помощи при стихийном бедствии, заболевании, смерти ближайших родственников (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам, подтверждающимся документами, в пределах фонда оплаты труда. Решение о конкретном размере материальной помощи принимается руководителем МУОО.

5.3. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя МУОО.

5.4. Материальная помощь не оказывается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.