

Автономная некоммерческая организация  
дополнительного профессионального образования  
Научно-методический центр  
«Инновационное искусствознание»

УТВЕРЖДАЮ

Председатель

11 октября 2018

Л.Н. Шаймухаметова

*Л.Н. Шаймухаметова*



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, материальной помощи работникам организации**

#### **1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

1.1. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности учреждения и его подразделений, установления порядка поощрения работников за выполненную работу. Положение направлено на обеспечение в учреждении справедливой оплаты труда работников в соответствии с его количеством и качеством и результатами и положениями, закрепленными в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных нормативных правовых актах, отраслевом тарифном соглашении и коллективном договоре общества.

1.2. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики учреждения:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.3. Основанием для возникновения у работника права на получение премии за основные результаты деятельности является выполнение установленных показателей и условий премирования. Выполнение показателей определяется по данным бухгалтерской и статистической

отчетности, оперативного учета и другим данным.

Информация о выполнении показателей для премирования за соответствующий период представляется в службу организации труда и заработной платы работником, ответственным за ее представление, до \_\_\_\_\_ числа месяца, следующего за отчетным периодом.

1.4. Размеры премии за выполнение каждого показателя устанавливаются дифференцированно по видам деятельности. Премии, начисляемые за улучшение показателей, предельными размерами не ограничиваются. Показатели премирования по структурным подразделениям по видам деятельности и соответствующие им размеры премий, а также наименование должностей лиц, ответственных за учет выполнения установленных показателей, утверждаются Руководителем организации (приложение N \_\_\_\_\_ к настоящему Положению).

1.5. В соответствии с уставными задачами учреждения, а также показателями эффективности его работы работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. При начислении работникам премий учитываются также:

- 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;

- участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1.7. Премия, начисленная по установленным показателям, может быть увеличена (уменьшена) до \_\_\_\_\_% по каждому показателю с учетом выполнения работником установленных для него дополнительных условий премирования (п. 1.6 настоящего Положения).

1.8. Выплаты стимулирующего характера могут производиться по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.9. Нарушение трудовой дисциплины работником, в том числе:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени);

- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- непрохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы, могут служить основанием для лишения премии за основные результаты деятельности полностью или частично.

## 2. УСЛОВИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Премии за участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.1.1. Данный вид премирования работников применяется для оперативного разрешения непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности структурных подразделений учреждения. К числу таких ситуаций относятся аварии и неожиданные остановки агрегатов и механизмов, стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п.

2.1.2. Премирование в вышеназванных случаях осуществляется в соответствии с распоряжением (приказом) Руководителя учреждения, издаваемого на основании представлений руководителей структурных подразделений или на основании самостоятельного решения Руководителя.

В представлениях руководителей структурных подразделений указывается вид и причина возникшей ситуации, объем работ, который нужно выполнить для ее устранения или предотвращения, требуемая численность работников и объем необходимых средств для оплаты выполненных работ и премирования работников.

2.1.3. В приказе на выполнение особо важных производственных заданий указываются:

- работники, привлекаемые к выполнению данного задания;
- объем работ, подлежащих выполнению;
- устанавливаемые сроки выполнения работ;
- лицо, ответственное за приемку выполненных работ и оценку их качества;
- размер вознаграждения за выполненную работу в целом и каждому исполнителю в отдельности (в случае невозможности установления заранее размеров вознаграждения каждому работнику указывается порядок распределения средств после выполнения задания).

2.1.4. При выполнении особо важных работ не допускается нарушение правил техники безопасности, превышение пределов допустимого риска для сохранения жизни и здоровья работников и имущества организаций и граждан, использование работников не в соответствии с имеющейся у них квалификацией и опытом работы.

2.1.5. Премии за выполнение особо важных работ выплачиваются в дополнение к основной оплате, начисленной работнику за выполнение этих работ, и увязываются исключительно со степенью его участия в выполнении этих работ.

2.1.6. Единовременные премии за выполнение особо важных работ

выплачиваются в пределах средств, предусмотренных на эти цели планом на соответствующий год.