

Утверждаю:

Исполнительный директор ОТИ НИЯУ МИФИ

 О.В.Федорова

«20» сентября 2013 г.



Мнение выборного
профсоюзного органа ОТИ
НИЯУ МИФИ:
протокол заседания профкома
ОТИ НИЯУ МИФИ
от 23.09.2013 № 6

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ

(установлении поощрительных выплат)

г.Озерск 2013 г.

1. Общая часть

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), законодательством Российской Федерации об образовании, постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных государственных органов, а так же гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства РФ от 14.02.2008 № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" Уставом НИЯУ МИФИ и Положением ОТИ НИЯУ МИФИ устанавливается система премирования (поощрительных выплат).

2. Виды премий (поощрительных выплат)

Премии в институте могут выплачиваться в виде:

- регулярных премий по итогам работы института в целом - по окончании учебного семестра (квартала, полугодия, года);

- премий (поощрительных выплат) разового характера (разовые поощрительные выплаты).

3. Источники выплат премий (разовых поощрительных выплат)

Источником выплат премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое

обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий. При этом объем средств на стимулирующие выплаты, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда работников института и структурных подразделений.

4. Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)

Критериями (основаниями) премирования (установления разовых поощрительных выплат) могут являться:

внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание института, административное управление институтом, финансово-экономическое обеспечение деятельности института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

качественное и оперативное выполнение особо сложных и важных заданий руководства института (структурного подразделения);

оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью института;

своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);

качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;

безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения института;

качественное и своевременное техническое обеспечение учебного

процесса в институте (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

особые заслуги перед институтом;

качественное и своевременное выполнение работ или заданий директора (руководителя подразделения);

качественная и оперативная подготовка объектов института к зимнему сезону;

интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;

интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся студентов на договорной основе;

активное участие при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов; интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых институтом;

защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;

защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук;

своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

при выходе на пенсию или при исполнении работнику круглой даты (50, 55, 60, 70, 75, 80, 85 лет);

к праздничным датам: 23 февраля, 8 марта;

интенсивность работы и качественное проведение нового набора.

Кроме перечисленных критериев могут применяться и другие оценки работы сотрудников института.

5. Порядок установления и выплаты премий (разовых поощрительных выплат)

Размеры премий (разовых поощрительных выплат) руководителям структурных подразделений устанавливает директор института.

Премии по итогам работы института в целом не реже одного раза в год (за полугодие, за квартал) могут выплачиваются тем сотрудникам института,

которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу института в целом в рамках его видов деятельности.

Основанием для выпуска приказа о назначении разовой поощрительной выплаты работнику может быть служебная записка с резолюцией директора, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников института, а так же иные документы, подтверждающие основания для выплаты разовой премии работнику. Проект приказа о премировании работника, подготовленный отделом кадров, в обязательном порядке визируется главным бухгалтером на предмет наличия средств и передается на подпись директору института.

Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) максимальными размерами не ограничиваются и могут быть установлены в процентном соотношении к заработной плате или абсолютном значении.

Премии выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников института в добросовестном и качественном исполнении трудовых обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Устанавливаются следующие основания, при которых премия не начисляется и не выплачивается работникам:

а) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, в том числе:

- прогул,
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения,
- систематические опоздания на рабочее место,
- несоблюдение коммерческой и служебной тайны,
- разглашение конфиденциальной информации,

- нарушение работником требований по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя,
- невыполнение в срок предписаний государственных органов в случаях, когда ответственность за их исполнение лежит на данном работнике;

б) несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по организации и других.

Не начисление премии работникам производится за тот расчетный период, в котором имело место основание, при котором премия не начислялась, но не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения, послужившего основанием.

Регулярная премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы института в целом - по окончании учебного семестра (квартала, полугодия, года); (далее - регулярная премия) выплачивается работникам института в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей и повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

Основными показателями для установления размера указанной премии являются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками института трудовых обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Регулярная премия выплачивается работникам одновременно с заработной платой.

Размер регулярной премии, выплачиваемой работнику, определяется по результатам его деятельности.

Основанием для выплаты работникам указанной премии является приказ директора института.

Решением директора института работник может не премироваться по результатам работы в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Регулярная премия не выплачивается работникам института:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым по пунктам 5 - 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- принятым с испытательным сроком и увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения).

Директор института имеет право не назначать работнику вознаграждение за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение трудовой дисциплины.

В приказах о выплате вознаграждения указываются размер вознаграждения, выплачиваемого каждому работнику.

Работникам института, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер вознаграждения устанавливается исходя из заработной платы, исчисляемой пропорционально отработанному времени.

