

УТВЕРЖДЕНО

приказом ФАУ «ВГСЧ в строительстве»

от 01.06 2023 № 199-98

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников ФАУ «ВГСЧ в строительстве»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о премировании работников ФАУ «ВГСЧ в строительстве» (далее – Положение о премировании) является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок премирования работников ФАУ «ВГСЧ в строительстве» (далее - Учреждение), определяет виды премиальных выплат, порядок и условия премирования, условия, при которых работникам могут быть увеличены или снижены размеры премий.

2. Настоящее Положение о премировании разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 22.08.1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей», Коллективным договором ФАУ «ВГСЧ в строительстве».

3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях материального стимулирования, направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников в улучшении результатов работы автономного учреждения.

4. Конкретные размеры премий работников определяются исходя из своевременного, профессионального и добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей и результатов работы в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются. Премиальные выплаты не являются обязательными.

5. Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год) и подразделяются на:

выплаты по итогам работы по выполнению государственного задания за определенный период (полугодие, год);

дополнительные выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц (квартал, год), выплачиваемых за счет средств от приносящей доход деятельности.

6. Целью премирования по итогам работы за определенный период, выплачиваемого за счет средств от приносящей доход деятельности является постепенное доведение среднемесячной заработной платы работников Учреждения, до среднемесячной заработной платы по региону обслуживания работников

аналогичных должностей (до уровня среднемесячной заработной платы горнорабочего 5 разряда на подземных работах либо уровня среднемесячной заработной платы горнорабочего высшей квалификации на подземных работах), привлечение высококвалифицированных специалистов, снижение текучести кадров.

## 2. Порядок премирования

7. Настоящим Положением предусматривается ежемесячное премирование, премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год, а также единовременное премирование, которое может осуществляться за конкретные успехи или достижения в работе конкретного работника, а также может приурочиваться к знаменательным событиям - государственным праздникам, юбилеям отрасли или автономного учреждения.

8. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии.

Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается директором Учреждения на основании представленных командирами, начальниками структурных подразделений Учреждения служебных записок (представлений), с учетом мнения комиссии по социальным выплатам, которое оформляется соответствующим протоколом комиссии, и оформляется приказом директора Учреждения.

Сотрудникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы Учреждения.

9. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях.

10. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка, выполнение показателей деятельности Учреждения не в полном объеме, премия работникам уменьшается или не выплачивается полностью.

11. Премия по результатам работы снижается в следующих размерах:

за нарушение сроков и некачественное исполнение трудовых обязанностей  
- до 100 %;

за нарушение правил трудового распорядка – до 100 %.

12. Премия в повышенном размере выплачивается работникам по решению директора Учреждения с учетом степени сложности, важности и качества выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов и личного вклада работника в обеспечение выполнения задач и реализации полномочий, возложенных на Учреждение.

13. Премирование работников определяется в зависимости от:

- высокой интенсивности выполнения работ;
- своевременности и качества исполнения работниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;

- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения;
- обязательного соблюдения трудовой дисциплины, требований охраны труда, техники безопасности, локальных нормативных актов Учреждения, исполнения должностной инструкции, дисциплинированности, исполнительности;
- других показателей, вытекающих из конкретных заданий и условий работы.

14. В случае увольнения работника, проработавшего неполный месяц, премия за месяц не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам).

Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- перевод на другую работу;
- перемена места жительства;
- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности;
- ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата сотрудников;
- состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением
- по соглашению сторон.

Выплата премии при увольнении по уважительным причинам производится в день увольнения (при окончательном расчете при увольнении). Размер премии определяется за фактически отработанное время в премируемом периоде, с учетом пунктов 9-12 настоящего Положения.

15. За счет экономии по фонду оплаты труда выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации на основании приказа директора Учреждения.

Премии не выплачиваются работникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

### **3. Представление на премирование**

16. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета. Премии начисляются за фактически отработанное время.

17. Представление на премирование происходит в конце периода премирования.

18. Финансово-экономический отдел представляет в комиссию по социальным выплатам справку о расходах за соответствующий период времени, о фонде оплаты труда и фонде премирования, образованном от оказания платных услуг (выполнения платных работ), и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников Учреждения, предложения по общему размеру премии к выплате за выполнение показателей премирования и, с учетом отчетных данных филиалов

(структурных подразделений) Учреждения предложения по распределению между ними средств, направленных на премирование.

Командиры отрядов, руководители структурных подразделений подают в Комиссию по социальным выплатам предложения (служебная записка) о поощрении конкретных работников. В предложении о премировании должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре.

Предложения рассматриваются на заседаниях Комиссии по социальным выплатам, протокол Комиссии по социальным выплатам после утверждения является основанием для издания приказа по автономному учреждению о выплате работникам премий.

19. Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждения детализируются, конкретизируются, дополняются и уточняются в трудовых договорах и должностных инструкциях, в зависимости от специфики выполняемых работниками должностных обязанностей и степени их участия в достижении результатов труда.

20. Директор Учреждения самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей и главного бухгалтера.

21. Премия по результатам работы выплачивается работнику Учреждения по замещаемой им должности и устанавливается в фиксируемой сумме в рублях.

22. Выплата премии производится одновременно с выплатой заработной платы за (истекший) отработанный месяц в дни выплаты заработной платы, установленные Коллективным договором и Положением об оплате труда, а также при необходимости в межрасчетный период.

23. Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом «время фактической работы» это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

24. Размер премии устанавливается ежемесячно и индивидуально каждому работнику.

25. Выплата премии не производится работникам в случаях:

- а) заключения трудового договора на срок до двух месяцев;
- б) выполнения работы на условиях почасовой оплаты;
- в) нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- г) увольнения с работы за виновные действия (пункты 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- д) увольнения при неудовлетворительном результате испытания.

26. Работникам выплачивается премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия). Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается. Размеры годовой премии определяются директором Учреждения,

исходя из остатков средств, доведенных на оплату труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Лицам, принятым на работу в Учреждение в течение года и проработавшим на момент издания приказа о премировании не менее 6 месяцев в году премия выплачивается пропорционально отработанному времени. Премия, выплачиваемая по итогам работы за год работникам, проработавшим менее 6 месяцев в отчетном году, может быть выплачена за неполный год по усмотрению директора Учреждения пропорционально отработанному времени.

#### **4. Условия премирования директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

27. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются по решению МЧС России по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его директора за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с трудовым договором.

Для согласования директору Учреждения выплат стимулирующего характера ежемесячно (ежеквартально) оформляется соответствующее письмо в ДСФ МЧС России с направлением материалов для рассмотрения возможности выплаты стимулирующего характера директору Учреждения с приложением заявления директора, расчета соотношений средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников, справку-расчет премии директору, справку о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения за определенный период.

28. Заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) осуществляются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

#### **5. Расчеты, источники средств премирования**

29. Премирование производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения, который формируется исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

30. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников Учреждения.

#### **4. Заключительные положения**

31. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Учреждения.

32. Настоящее Положение действует до его отмены приказом директора Учреждения. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном для его утверждения.