

ано и
ю на
агах

СОГЛАСОВАНО
Собственник ЧУДПО «Абсолют УЦ»
В. В. Ковтун

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧУДПО «Абсолют УЦ»
В. Р. Касимов
10 июля 2014г



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ЧУДПО «АБСОЛЮТ УЦ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества работы.

Источники средств для премирования:

- средства, сэкономленные по фонду заработной платы;
- средства от предпринимательской деятельности Учреждения в размерах, предусмотренных действующим законодательством;
- добровольные средства учреждений, предприятий, организаций и отдельных лиц.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ.

2.1. Премирование сотрудников (включая совместителей) производится ежемесячно.

2.2. Премия начисляется за период фактически отработанного времени.

2.3. Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам Учреждения с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.

2.4. Предложения о премировании отдельных сотрудников, понижении или повышении размера премии, вносятся Приказом директора.

2.5. Окончательное решение о премировании принимается директором. Решение оформляется Приказом.

2.6. Каждый случай лишения премии оформляется отдельным Приказом.

2.7. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними сотрудников. Начисление премии проводится в обстановке полной гласности.

2.8. Всем сотрудникам Учреждения, добросовестно исполняющим свои должностные инструкции и не имеющим замечаний по работе, начисляется базовая премия.

2.9. Базовая премия устанавливается к фактически начисленной в предыдущем месяце заработной плате в размере 10%.

2.10. Разница между плановым фондом премирования и начисленной базовой премией, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на увеличение гарантированной премии работникам, достигшим наивысших результатов в работе.

2.11. Базовая премия повышается за:

- высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – до 50%;
- участие в смотрах-конкурсах 1 место – до 100%; 2 место – до 75%; 3 место – до 50%;
- выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива от 20 до 30%;
- выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива, не предусмотренных должностными обязанностями – до 50%;
- проведение открытого мероприятия: для Учреждения – 50%, для района – 75%, для города – 100%;
- вклад в оснащение учебно-методической базы Учреждения (по итогам работы за год) – от 50 до 100%;

- работникам технического и обслуживающего персонала за образцовое состояние закрепленных участков (рабочих мест), исполнение функциональных обязанностей – до 50%;

- за добросовестную работу по повышению профессионального мастерства через курсы переподготовки – 30%;

- за качественную продолжительную замену педагогических занятий – до 50%;

2.12. Разовое премирование устанавливается:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) при стаже работы в учреждении не менее 2-х лет - в размере трех базовых величин.

2.13. Базовая премия понижается за:

- несвоевременное прохождение медицинских осмотров – 20%;

- невыполнение приказов и распоряжений по учреждению – 30%;

- недостатки в ведении документации – 20%;

- невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда – до 30%;

- систематическое отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях – до 20%;

- невыход на замену без предупреждения администрации – 10%;

- невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда – 30%;

2.14. Полное депремирование предусматривается в следующих случаях:

- прогул, непроведение уроков без уважительной причины;

- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);

- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;

- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с учащимися;

- подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами Учреждения;

- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;

- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

В отдельных случаях грубого нарушения своих функциональных инструкций помимо полного депремирования может быть применено увольнение по инициативе Работодателя.

2.15. По итогам каждого месяца ответственный за расчет премии анализирует документы и рассчитывает уменьшение процента базовой премии для сотрудников, допустивших нарушения трудовой дисциплины или профессионального поведения, а также составляет список сотрудников, депремированных полностью.

2.16. При увольнении работника по его желанию, соглашению сторон, в порядке перевода, выхода на пенсию, сокращения штата работников и т.д., проработавшего неполный месяц премирование производится за фактически отработанное время, кроме случаев полного депремирования.

2.17. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;

- социальных отпусков;

- трудовых отпусков;

- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- повышения квалификации;

- другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2



Пронумеров
пронумерова
л

1

1