

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

Источники средств для премирования:

- средства, выделяемые из бюджета в процентном отношении от планового фонда заработной платы, установленной действующим законодательством;
- средства, сэкономленные по фонду заработной платы;

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ.

- 2.1. Премирование работников производится по основному месту работы.
- 2.2. Премия начисляется за период фактически отработанного времени.
- 2.3. Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам учреждений с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.
- 2.4. Предложения о премировании отдельных работников, понижении или повышении размера премии, вносятся в комиссию, созданную приказом руководителя. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива и включает ответственный за расчет премии.
- 2.5. Окончательное решение о премировании принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Решение оформляется приказом.
- 2.6. Каждый случай лишения премии оформляется отдельным приказом.
- 2.7. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников. Начисление премии проводится в обстановке полной гласности.
- 2.8. Всем работникам учреждения начисляется минимальный уровень премии.
- 2.9. Минимальный уровень премии устанавливается к фактически начисленной среднемесячной заработной плате в размере 25% в зависимости от фонда экономии заработной платы
- 2.11. Минимальный уровень премии повышается за:
 - работа без единого больничного листка в течение года – до 100%;
 - за добросовестное и качественное выполнение своих должностных обязанностей - до 100%
 - за качественную подготовку учреждений к началу учебного года – до 100%;
- 2.13. Минимальный уровень премии понижается за :
 - невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда – до 30%;
 - невыполнение приказов и распоряжений руководства – до 30%
- 2.14. Полное депремирование предусматривается при объявлении работнику выговора 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 в учреждении;
 - нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
 - халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.При объявлении работнику замечания минимальный уровень премии уменьшается на 50%.

ПРИНЯТО
решением педсовета
школы
Протокол № _____
от _____ 2015 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ Е.А. Фоменко
Протокол № _____ от _____
_____ 2015 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ О. А. Семион
Приказ № _____ от _____
_____ 2015 года

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

краевого государственного образовательного учреждения для обучающихся,
воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
«Рубцовская общеобразовательная школа-интернат №2»

