

Утверждаю
директор СОШ "Келечек"
Урбаева А.Ж.



Положение о премировании работников к приказу директора СОШ "Келечек."

- 1.1. Положение о премировании работников СОШ "Келечек" (далее учреждение) разработано в соответствии с действующим законодательством, Уставом и локальными нормативными актами школы.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок материального поощрения в Учреждении и распространяется на всех работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении на основании заключенных с ними трудовых договоров.
- 1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему.
- 1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения в улучшении результатов работы учреждения.
- 1.5. Премирование работников по результатам труда есть право, а не обязанность работодателя и зависит, в частности, от количества и качества труда работника, а также иных факторов, влияющих на сам факт и размер премирования.
- 1.6. Виды премий, которые выплачиваются работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением:
 - 1.6.1. - Премииальные выплаты по итогам работы.

1.6.2. -Премииальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ.

1.7. Распределение и установление премиальных выплат в рамках настоящего Положения производятся на основании индивидуальной оценки качества, сложности и напряжённости труда каждого работника, его личного отношения к выполняемой работе и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и договорных обязательств, уровня достижения Учреждением успешной деятельности.

1.8. Окончательный размер премиальной выплаты, начисляемой одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

1.9. Премииальные выплаты устанавливаются в абсолютном размере или в процентах от должностного оклада.

1.10. Премирование осуществляется пропорционально фактически отработанному работником времени в премируемом периоде.

1.11. Премииальные выплаты, выплачиваемые по настоящему Положению, учитываются при исчислении средней заработной платы.

1.12. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения, устанавливающего размер той или иной премиальной выплаты каждому работнику.

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Премииальные выплаты по итогам работы являются текущим премированием и осуществляются по итогам работы за квартал, за полугодие, за 6 месяцев, за 9 месяцев, за год в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении им трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя и (или) заместителя руководителя в течение премируемого периода.

2.2. Одним из главных условий осуществления премиальной выплаты по итогам работы для всех без исключения работников является выполнение

Учреждением государственного задания по результатам деятельности Учреждения.

2.3. Текущее премирование работников осуществляется в пределах суммы средств, предусмотренных в бюджете расходов Учреждения на текущее премирование по итогам работы (далее премиальный фонд).

2.4. Годовой премиальный фонд Учреждения для осуществления текущего премирования предусматривается из расчёта до одного должностного оклада каждого работника и расходуеться в течение года при соблюдении такой пропорции, когда премиальный фонд, предусмотренный для текущего премирования административно-управленческого и вспомогательного персонала не превышает 40% от общего премиального фонда и (или) при соблюдении общего соотношения по фонду оплаты труда Учреждения.

2.5. При наличии убытков от финансово-хозяйственной деятельности, других непредвиденных расходов или сокращении объёмов финансового обеспечения обязательств Учреждения, директор вправе самостоятельно принять решение об уменьшении премиального фонда.

2.6. При наличии средств экономии, в т.ч. директор вправе самостоятельно принять решение об увеличении премиального фонда.

2.7. Относительный размер премиальной выплаты по итогам работы в премируемом периоде распределяется и устанавливается каждому работнику в размере от 5 до 100 % базовой величины премиальной выплаты. Нормальным значением относительного размера премиальной выплаты по итогам работы считается 80%. Установление работнику выплаты 100% допускается только в том случае, когда руководитель желает выделить наиболее отличившегося работника(-ов) среди других работников.

2.8. Предложения (ходатайства) о премировании подчинённых работников, отработавших в отчётном периоде любое количество часов, представляются руководителями структурных подразделений на рассмотрение специальной комиссии не позднее 7 дней после окончания премируемого периода.

2.9. В своих ходатайствах руководители подразделений производят распределение и установление относительного размера премиальной выплаты для каждого работника.

2.10. Распределение и установление относительного размера премиальной выплаты по итогам работы для работников, непосредственно подчинённых директору, перед представлением предложений о премировании на рассмотрение специальной комиссии производит лично главный врач.

2.11. Руководитель при определении относительного размера премиальной выплаты по итогам работы у каждого работника обязан учесть следующие показатели:

2.11.1. Качественное, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и других локальных нормативных актов, а также распоряжений непосредственного руководителя.

2.11.2. Отсутствие обоснованных замечаний со стороны непосредственного руководителя.

2.11.3. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу в течение отчётного периода.

2.11.4. Дисциплинированность и исполнительность работника.

2.11.5. Отсутствие жалоб коллег.

2.11.6. Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины в течение отчётного периода правил внутреннего трудового распорядка и т.д.

2.11.7. Активное участие в общественной жизни учреждения.

2.12. При текущем премировании может учитываться факт выполнения работником трудовых обязанностей за заболевшего или отсутствующего по иным причинам сотрудника в течение премируемого периода.

2.13. При текущем премировании может учитываться участие работника в оказании приносящей доход деятельности, в случае, если такая работа не оплачивается отдельно.

2.14. Обоснование установленного нормального относительного размера премиальной выплаты 80% не требуется.

2.15. В случае если относительный размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается работнику менее 80%, то в этом случае напротив фамилии работника руководителем работника (директором) указывается причина снижения выплаты.

2.16. В случае если относительный размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается работнику более 80%, то в этом случае напротив фамилии работника указывается причина установления повышенной выплаты.

2.17. Руководитель, оценивая результаты труда работника, придерживаясь требований разделов 2 и 3 настоящего Положения, вправе причину снижения или увеличения выплаты против нормальной величины указывать по своему усмотрению.

2.18. Размер базовой премиальной выплаты по результатам работы конкретного работника определяется по методике в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3. Условия снижения премиальной выплаты по итогам работы или её невыплаты.

3.1. Относительный размер текущей премиальной выплаты за основные результаты деятельности может быть снижен.

3.2. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, непосредственный руководитель имеет право снизить работнику относительный размер премиальной выплаты по итогам работы в рассматриваемом периоде.

3.3. Основанием для снижения размера премии или её невыплаты являются следующие обстоятельства:

3.3.1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Невыполнение локальных нормативных актов работодателя, производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности.

3.3.3. Нарушение установленных руководителем структурного подразделения требований к оформлению документации и результатов работы.

3.3.4. Нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора или договорными обязательствами.

3.3.5. Невыполнение, несвоевременное выполнение, либо выполнение ненадлежащим образом приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя.

3.3.6. Наличие по вине работника претензий и (или) жалоб со стороны государственных контролирующих органов.

3.3.7. Наличие ошибок и искажений во внешней и внутренней отчетности, составленных документах, допущенных работником, в результате которых пострадала или могла пострадать репутация руководителя, Учреждения, или Учреждение понесло или могло понести вследствие этого потери.

3.4. Непосредственный руководитель, оценивающий работу подчинённых работников для определения относительного размера премии, несёт персональную ответственность за объективность предлагаемого распределения премиальной выплаты.

3.5. В случае выявления фактов необъективного или недостаточно объективного распределения относительного размера премии подчинённых работников, премиальная выплата такому руководителю может быть снижена по решению специальной комиссии по основанию ненадлежащего исполнения своих обязанностей.

3.6. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы производится только в тот премируемый период, в котором имело место нарушение.

3.7. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы по основаниям, указанным в пункте 3.3. настоящего Положения, производится в

шаговом диапазоне с шагом не менее 20% или более по решению непосредственного руководителя.

Таким образом, работник, не имеющий дисциплинарных взысканий, но имеющий в премируемом периоде одно нарекание по работе, получит не более 60% премиальной выплаты по итогам работы, имеющий два нарекания – не более 40%. Имеющий три нарекания – не более 20%. При получении 4х и более нареканий к работе премия по итогам работы работнику не устанавливается и не начисляется по основанию множественности претензий к работе работника.

3.8. Снижение или невыплата премиальной выплаты по итогам работы производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин снижения или невыплаты.

4. Порядок рассмотрения предложений о премировании.

4.1. Для решения вопросов, непосредственно связанных с рассмотрением предложений (ходатайств) от руководителей подразделений, внутреннего контроля объективности распределения и установления премиальных выплат работникам по итогам работы, а также для применения базового размера текущей премиальной выплаты и расчёта сумм премиальных выплат для из последующего начисления, директором создаётся специальная комиссия по начислению премиальных выплат по итогам работы в премируемом периоде в составе председателя комиссии (директор), заместителя председателя комиссии (зам.дир по УВР) и членов комиссии с обязательным включением в состав комиссии представителей выборного профсоюзного органа Учреждения (далее Комиссия).

4.2. Создание комиссии инициируется соответствующей совместной докладной запиской заместителя директора по УВР Учреждения о выполнении госзадания и о наличии и размере средств для премирования, которые могут быть распределены и начислены работникам в соответствии с настоящим Положением в качестве премиальных выплат по итогам работы.

4.3. Комиссия при рассмотрении вопроса о возможности осуществления премирования по итогам работы за отдельно взятый период времени вправе

прийти к общему решению, когда выплата премии по итогам работы в оцениваемом периоде слишком мала и нецелесообразна. В этом случае премиальная выплата не начисляется и не выплачивается, а премиальный фонд выплаты по итогам работы в оцениваемом периоде в полном объеме переносится другой период, или на конец года или может быть перераспределён в бюджете расходов Учреждения и израсходован на другие уставные цели, в т.ч. не связанные с выплатой заработной платы.

4.4. В случае, когда премирование по итогам работы за предыдущий период не производилось, при распределении и начислении выплат работникам в последующем периоде в расчёт берётся трудовая деятельность и результаты труда работника за оба предшествующих периода.

4.5. Секретарь Комиссии или заместитель председателя Комиссии ведёт протокол работы Комиссии по рассмотрению ходатайств, где фиксирует решения комиссии по каждому работнику, представленному в предложениях руководителей.

4.6. Окончательное решение Комиссии включает окончательный относительный и абсолютный размеры премиальной выплаты по результатам работы по каждому работнику, а также перечень работников, которым такая премиальная выплата в премируемом периоде не начисляется.

4.7. Размер премиальной выплаты по итогам работы конкретного работника уменьшается Комиссией при принятии окончательного решения дополнительно на 1/2 от установленной руководителем при наличии у работника не снятого дисциплинарного взыскания.

4.8. Премиальная выплата по итогам работы полностью не начисляется и не выплачивается работникам, которые в течение премируемого периода были привлечены к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

4.9. Выплата премии работнику может быть временно приостановлена по решению Комиссии, если в отношении данного работника правоохранительными органами проводится проверка на предмет совершения работником правонарушений в случае, если действие или бездействие работника было допущено им при исполнении своих должностных обязанностей.

4.10. Окончательное решение в Комиссии в случае наличия спорных моментов по распределению выплат принимает председатель Комиссии, опираясь на мнение членов Комиссии.

4.11. Протокол подписывают все члены Комиссии, в т.ч. председатель, заместитель председателя и секретарь.

4.12. Любой из членов Комиссии, не согласный с решением председателя Комиссии, вправе выразить своё особое мнение, изложив его и обосновав на отдельном листе во время работы Комиссии. Особое мнение приобщается к протоколу до подписания его членами Комиссии.

4.13. Протокол, подписанный всеми членами Комиссии, является основанием для издания приказа по Учреждению о начислении премиальных выплат по итогам работы за соответствующий период.

4.14. Выплата премиальных выплат по итогам работы производится вместе с выплатой первой части заработной платы в месяце, следующим за периодом премирования, по итогам работы в котором выплачивается премия, за исключением работников, указанных в разделе 5.

4.15. Остаток средств премиального фонда после снижения базовых премиальных выплат по решению большинства членов Комиссии может быть перераспределён между всеми премируемыми работниками путём увеличения стоимости единицы коэффициента из Приложения 1 к настоящему Положению, либо может быть перенесён на следующий премиальный период, либо по решению председателя Комиссии направляется на поощрительное стимулирование особо отличившихся работников Учреждения, предлагаемых общим составом Комиссии и определяемых большинством голосов членов Комиссии.

5. Особенности премирования по итогам работы некоторых работников Учреждения.

5.1. Премииальные выплаты по итогам работы заместителю директора по УВР, зам.директору, мед.сестре Учреждения распределяются и устанавливаются в общем порядке, определённом настоящим положением,

но начисляются и выплачиваются после получения результатов оценки достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

5.2. Директор вправе по своему усмотрению расширить перечень работников, текущего премирования.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы работникам, указанным в настоящем разделе, начисляются и выплачиваются в течение 7 рабочих дней

6. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ

6.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается по решению директора Учреждения для отдельных работников, задействованных в решении особо важных и сложных работ, либо для работников, принимавших участие в восстановительных и аварийных работах, а также за качественное и оперативное выполнение разовых заданий руководства.

6.2. Выплата премияльных выплат за выполнение особо важных и сложных работ осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения, в рамках фонда оплаты труда Учреждения на текущий год.

6.3. Базовые размеры премияльных выплат за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются главным врачом в каждом конкретном случае индивидуально в зависимости от важности и сложности выполняемой или выполненной работы.

6.4. Окончательное решение о необходимости и возможности произведения премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ и её размере принимает директор в каждом конкретном случае индивидуально в ходе изучения доступных для анализа результатов труда и трудовой деятельности работника в премируемом периоде, в т.ч. по ходатайствам непосредственных руководителей работников, выполнявших восстановительные и аварийные работы.

6.5. При определении окончательного размера премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ директор вправе учитывать пропуск рабочих дней в премируемом периоде, степень ответственности работника за перспективные результаты своей деятельности, эффективность использования рабочего времени конкретным работником, наличие замечаний к работе и (или) её результатам, наличия дисциплинарных взысканий в премируемом и предшествующем ему периодах, и другие показатели.

6.6. Премииальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ производятся вместе с выплатой второй части заработной платы за месяц, по итогам работы в котором она выплачивается, либо вместе с выплатой первой части заработной платы за месяц, следующий после месяца окончания проведения восстановительных и аварийных работ.

7. Заключительные положения

7.1. В случае если по каким-либо причинам основания для установления премирования по итогам работы не появляются, Комиссия не создаётся и не рассматривает предложения от руководителей о премировании и премиальный фонд не расходуется, директор вправе перенаправить средства, предусмотренные для такого премирования на иные уставные цели, в т.ч. не связанные с заработной платой.

7.2. Любые разногласия, возникающие в ходе исполнения настоящего Положения, решаются в ходе переговоров.

7.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут вноситься только по обоюдному согласию между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.