

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников учреждения

1. Общие положения

1. Настоящим Положением предусматривается ежемесячное премирование, премирование по итогам работы за истекший период (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 и юбилеям отрасли.

2. Порядок премирования

1. Ежемесячное премирование Работников производится по результатам работы с учетом достижения показателей деятельности работников и критериев их оценки (Приложение №4 к Коллективному договору) и оформляется приказом Руководителя.

Выплата ежемесячной премии производится ежемесячно в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

2. Ежемесячные премии начисляются за фактически отработанное время. Дни, когда Работник находился на курсах повышения квалификации, в очередном или учебных отпусках, отсутствовал по болезни и другим причинам, к фактически отработанному времени не относятся.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы России, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и собственному желанию, выплата производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

3. За работу в праздничные дни и сверхурочное время премии начисляются на одинарный оклад (ставку).

4. Премияльные выплаты по итогам работы за истекший период (квартал, полугодие, год) могут выплачиваться за:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в проектной деятельности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий.
- соответствие деятельности работника показателям и условиям премирования.

Выплата премии по итогам работы за истекший период производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

5. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке Учреждения к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных, а также ведомственных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей,

выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

6. Премирование директора оформляется решением общего собрания коллектива Работников.

7. Работники, допустившие упущения в работе, могут быть частично или полностью лишены премии при условиях, предусмотренных в Таблице 1. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе. Если упущение в работе было обнаружено после выплаты премии, то лишение производится в том расчетном периоде, в котором обнаружено это упущение. Лишение Работников премии оформляется приказом Работодателя с указанием конкретных причин.

Таблица 1. Условия, при которых работники учреждения могут быть лишены премии полностью или частично

№ п/п	Условия лишения премии	Процент лишения	Примечания
1.	За объявленное приказом «замечание»	50	До снятия взыскания
2.	За объявленный приказом «выговор»	100	До снятия взыскания
3.	За причиненный ущерб учреждению или совершение аварии по вине работника	100	До полного восстановления суммы причиненного ущерба
4.	За нарушение и несоблюдение Правил охраны труда	до 100	По выводам работы комиссии

3. Сроки и размеры премирования

1. Премии выплачиваются в течение месяца со дня окончания расчетного периода.

2. Размеры премий могут определяться как в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников, так и в абсолютном размере.

3. Премии, выплачиваемые Работнику, предельными размерами не ограничиваются. Общая сумма выплат в течение года всем Работникам не должна превышать годового фонда материального стимулирования. Годовой фонд материального стимулирования должен составлять не менее 30% годового фонда оплаты труда.

4. Работникам, уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.