

Составлено:  
Председатель ПК Ш  
И.А. Тилменко

Утверждено  
Приказом от 01.04.2015 № 71  
М.И. Дорогина



**Положение  
о премировании работников  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым  
«Ливадийская санаторная школа – интернат»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ другими нормативно – правовыми актами, регулирующими трудовые взаимоотношения, с целью материального стимулирования, повышения эффективности каждого работника, и ответственности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей. Положение регулирует порядок и условия начисления премий работников.

1.2. Положение распространяется на лиц, работающих по трудовому договору в учреждении как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

1.3. Контроль за порядком начисления и выплаты премий осуществляет директор учреждения. Ответственность за правильность начисления премий и других выплат работникам несет главный бухгалтер.

**2. Система премирования**

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия по результатам работы за отчетный период;
- премия к праздничным датам;
- другие премии индивидуального характера, за выполнение разовых и иных поручений.

2.2. Источником выплат премий является фонд оплаты труда. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплаты премий. Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств учреждения по выплате должностных окладов, а также всех предусмотренных доплат и выплат компенсационного характера.

2.4. Размер текущих премий работников минимальным и максимальным размером не ограничивается.

2.5. Размер премий определяется для каждого работника индивидуально директором в твердой сумме или процентах к должностному окладу.

**3. Порядок назначения и выплаты премий**

3.1. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора.

**Положение  
о премировании работников  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым  
«Ливадийская санаторная школа – интернат»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ другими нормативно – правовыми актами, регулирующими трудовые взаимоотношения, с целью материального стимулирования, повышения эффективности каждого работника, и ответственности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей. Положение регулирует порядок и условия начисления премий работников.

1.2. Положение распространяется на лиц, работающих по трудовому договору в учреждении как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

1.3. Контроль за порядком начисления и выплаты премий осуществляет директор учреждения. Ответственность за правильность начисления премий и других выплат работникам несет главный бухгалтер.

2. Система премирования

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия по результатам работы за отчетный период;
- премия к праздничным датам;
- другие премии индивидуального характера, за выполнение разовых и иных поручений.

2.2. Источником выплат премий является фонд оплаты труда. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплаты премий. Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств учреждения по выплате должностных окладов, а также всех предусмотренных доплат и выплат компенсационного характера.

2.4. Размер текущих премий работников минимальным и максимальным размером не ограничивается.

2.5. Размер премий определяются для каждого работника индивидуально директором в твердой сумме или процентах к должностному окладу.

3. Порядок назначения и выплаты премий

3.1. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора.

3.2. Премии начисляются работникам по результатам работы, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.3. Основанием для установления премии работнику является представление руководителя структурного подразделения, в котором указываются следующие сведения: ФИО, должность работника для премирования, конкретные результаты, достижение которых является основанием для премирования, предлагаемый размер премии.

3.4. Выплата премий осуществляется в денежной форме в валюте Российской Федерации – рубль. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год выплачиваются вместе с основной частью заработной платы в день выплаты заработной платы за истекший период.

3.5. Премия к праздничным датам выплачивается работникам:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, официальными праздниками республики Крым;
- с наступлением юбилейных дат (50,55 и 60 лет);
- в связи с выходом на пенсию.

3.6. Работники могут быть лишены премии полностью или частично за следующие нарушения:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- за несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за несвоевременную подготовку информации, отчетности, справок.

Полное или частичное лишение премии производится за тот отчетный период, в котором были совершены нарушения в работе или поступило сообщение о них. Если нарушения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот отчетный период, в котором обнаружены эти нарушения.

#### 4. Основания для премирования

4.1. Всем категориям работников учреждения:

За самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными должностными инструкциями:

- реализацию государственных планов, выполнение программ развития, планов работ;
- оперативных заданий руководства особой сложности и важности;
- надлежащее исполнение приказов, распоряжений, поручений, заданий вышестоящих в порядке подчиненности руководителей;
- развитие кадрового состава учебного заведения;
- сохранность имущества.

4.2. Основному персоналу:

4.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

- подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) олимпиад, смотров, конкурсов;
- выполнение другой работы по другой профессии (должности) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.2.2. За качество выполняемых работ:

- результаты промежуточной аттестации за семестр;
- создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, издание учебника или учебного пособия, электронных учебников, имеющих положительные отзывы;
- публикация статей в сборниках научных работ, журналах;
- использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса.

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- качественные показатели в конце учебного года;
- организация и проведение среди обучающихся различных культурно - массовых, спортивных и др. мероприятий;
- участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## 5. Заключительные положения

5.1. В соответствие со ст. 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с даты его введения, указанной в соответствующем приказе генерального директора организации, и действует до его изменения или отмены.

5.3. Вопросы выплаты премий и материального стимулирования работников организации, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства.

Директор

М.И.Дорогина

Председатель ПК

И.А.Тимченко

---

---