

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании ЧУ ДПО ЦГО "Лингва"

1. Премирование работников:

Премия – это денежное вознаграждение работнику за добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей, а также по результатам его труда в учетный период при условии эффективной работы во взаимодействии с другими специалистами, без дисциплинарных претензий и производственных упущений. Целью премирования является стимулирование работников на достижение высоких показателей в труде.

В учреждении ежемесячная премия (стимулирующая надбавка) в размере 30% от оклада начисляется по приказу генерального директора при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий и производственных упущений за учетный период, за который начисляется премия.

Приказ на премию оформляется не позднее 10 числа каждого месяца. Основанием для выплаты премии является служебная записка непосредственного руководителя с его отзывом и с оценкой деятельности работника другими специалистами, с которыми работник находится во взаимодействии, и которые могут оценить результативность его работы.

В учреждении возможно сокращение размера премии (30% стимулирующей надбавки) за производственные упущения, которые привели или могли бы привести к негативным последствиям, только по приказу генерального директора, на основании докладных записок руководителей служб и объяснительных работников, допустивших производственные упущения.

2. Дисциплинарные взыскания, производственные нарушения, лишение премии:

Дисциплинарные взыскания – опоздания на работу; несвоевременное сообщение непосредственному руководителю об отсутствии на работе и причине отсутствия; отказ работника от выполнения поручения руководителя, в рамках рабочего времени работника, без определенных оснований отказа и т.д.

Производственные упущения – нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка, нарушение производственного (технологического) процесса из-за: неумения донести информацию до исполнителя в технологической цепочке; нарушения работником сроков выполнения своего объема задания, что отрицательно влияет на завершение задания другими исполнителями; несвоевременное реагирование работника на складывающиеся обстоятельства, которые в значительной мере могут повлиять на результат работы; несистематичность (отсутствие) контроля сроков исполнения дел и заданий, разглашение сведений, являющихся коммерческой тайной или носящих конфиденциальный характер и т.д.

Директор вправе лишать работников премий (полностью или частично) за нарушение дисциплины, производственных и технологических инструкций и другие производственные упущения. Лишение и снижение премии оформляются приказом Директора с обязательным указанием причины и производится после получения объяснений работника.

Невыплата премии работнику, который имел дисциплинарные взыскания, производственные упущения установленные непосредственным руководителем или специалистами с ним связанными технологическим процессом, не является дисциплинарным взысканием (замечанием, выговором), и может применяться наряду с замечанием (выговором).