

ВШПП

СТО СИ ВШПП
3.7.026-2009

Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

Система менеджмента качества

Положение о премировании и поощрении работников



УТВЕРЖДАЮ

Ректор НОУ ВПО СИ ВШПП

А.В.Бирюков

20 09 г.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Положение о премировании и поощрении работников

СТО СИ ВШПП 3.7.026-2009

Версия 1.0

Дата введения: < 11 июня 2009г >

Негосударственное образовательное
учреждение высшего профессионального
образования
«Самарский институт - высшая школа
приватизации и предпринимательства»
Центр менеджмента качества образования
Контрольный экземпляр

СОГЛАСОВАНО

Ответственный представитель

руководства по качеству

Кол О.А.Корнилова

«10» июня 2009г.

Разработчик	Должность	Подпись
Карсаков А.С.	Первый проректор	

Самара 2009



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

Положение о премировании и поощрении работников

СТО СИ ВШПП 3.7.026-2009

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) НОУ ВПО «Самарский институт – высшая школа приватизации и предпринимательства» (далее – институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, Уставом института, Правилами внутреннего трудового распорядка института и устанавливает порядок и условия материального поощрения сотрудников института.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников института, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.3. В настоящем Положении:

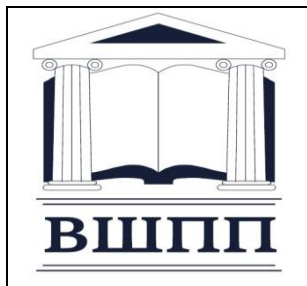
- под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад, надбавки и доплаты к нему, установленные администрацией института;
- под персоналом понимается совокупность лиц, связанных с непосредственным функционированием организации и состоящих с ней в трудовых отношениях на основании трудовых договоров и работающих в ней на постоянной основе. Лица, выполняющие работы (оказывающие услуги) для института на основе гражданско-правовых договоров подряда, не подпадающих под понятие трудового договора, в состав персонала не входят;
- под руководством организации понимаются ректор, проректоры, а также руководители структурных подразделений института.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности сотрудников института за своевременное и качественное выполнение ими поставленных задач, своих трудовых обязанностей.

1.5. За добросовестное исполнение должностных обязанностей и достигнутые успехи в работе, а также с целью стимулирования трудовой деятельности руководство организации вправе применять к работникам института поощрения, предусмотренные ст. 191 Трудового кодекса РФ и настоящим Положением.

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки руководством организации труда каждого сотрудника института и его личного вклада в обеспечение выполнения поставленных задач, трудовых обязанностей и договорных обязательств.

1.7. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность руководства организации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников института и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

Положение о премировании и поощрении работников

СТО СИ ВШПП 3.7.026-2009

1.8. Положение по мере необходимости в течение года может уточняться и дополняться. Обо всех изменениях и дополнениях, вносимых в данное Положение, о введении в действие или отмене его работники института предупреждаются не позднее, чем за две недели.

1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания ректором приказа об изменении принципов и механизмов оплаты труда сотрудников института.

2. ФОРМЫ И ВИДЫ ПООЩРЕНИЙ

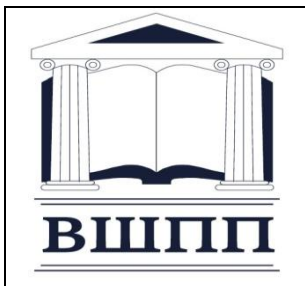
2.1. Настоящим Положением предусматривается премирование по результатам работы и в связи с юбилейными датами.

2.2. Материальные и моральные формы поощрения в институте применяются:

- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокую квалификацию, совмещение должностей, увеличение объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, экономию средств института, продолжительную и безупречную работу, своевременное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, и за другие достижения.
- в случае достижения работником высоких производственных показателей при безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Премии могут выплачиваться:

- работникам административных и хозяйственных служб: за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности института, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;
- научным работникам: за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов НИР, подготовку трудов и иных печатных работ, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности института, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;
- администрации: за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования деятельности института, организацию заключения договоров, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ;



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

Положение о премировании и поощрении работников

СТО СИ ВШПП 3.7.026-2009

- сотрудникам бухгалтерии: за своевременную и качественную подготовку квартальной и годовой отчетности, сдачу баланса в головной ВУЗ, за отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, за разработку, внедрение и выполнение мероприятий, направленных на минимизацию налогообложения, за выполнение иных особо важных заданий и срочных работ, разовых поручений руководства;

2.4. К моральным формам поощрения относятся:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- повышение работника в должности, включение в резерв на выдвижение на вышестоящую должность;
- досрочное снятие наложенного ранее дисциплинарного взыскания;

2.5. К материальным формам поощрения относятся:

- награждение ценным подарком;
- выдача премии на основе общей оценки труда;

2.6. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении сотрудников института:

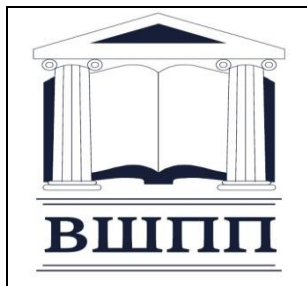
- по итогам успешной работы института за учебный год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами; за выполнение дополнительного объема работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет).

2.7. К 50-летнему юбилею производится выплата денежной премии, размер которой определяется, исходя из стажа непрерывной работы в институте:

- при стаже работы до 5 лет- премия не выплачивается;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 25% должностного оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет- 50% должностного оклада;
- при стаже работы более 15 лет- 75% должностного оклада.

2.8. За работу в праздничные дни, сверхурочное время премия начисляется на одинарный оклад.

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



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

Положение о премировании и поощрении работников

СТО СИ ВШПП 3.7.026-2009

2.10. Премия выплачивается в полном размере работникам института, проработавшим полный месяц. Проработавшие полный месяц и уволившиеся до момента выплаты премии имеют право на получение премии. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, премия выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

2.11. Размер премии за многолетний труд на предприятии в связи с выходом на пенсию определяется руководством института с учетом личного трудового вклада работника.

2.12. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

3. РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

3.1. Премирование работников института осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности института.

3.2. Размер текущих премий работников института может устанавливаться в размере до 100% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу/месячной тарифной ставке) по представлению руководителя структурного подразделения согласно штатному расписанию.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника ректором (первым проректором) в твердой сумме или в процентах от заработной платы по представлению руководителя структурного подразделения и не лимитируется.

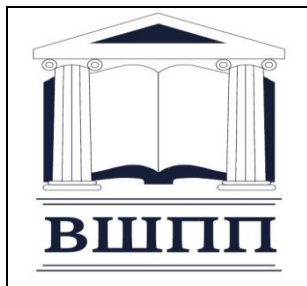
3.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения института.

4. ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ К ПООЩРЕНИЮ И ПРИМЕНЕНИЕ МЕР ПООЩРЕНИЯ

4.1. Объявление благодарности:

4.1.1. Благодарность объявляется работникам института за следующие достижения: выполнение на высоком уровне своих трудовых функций; значительное улучшение технико-экономических показателей; перевыполнение планов; проведение отдельных, разовых мероприятий по поручению руководства организации;

4.1.2. Ходатайство об объявлении благодарности, в котором отражается непосредственный вклад работника или его конкретное участие в проведении мероприятий, его успехи и достижения в труде, представляется руководителю по подчиненности.



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

Положение о премировании и поощрении работников

СТО СИ ВШПП 3.7.026-2009

4.1.3. Руководитель структурного подразделения готовит представление на имя ректора об объявлении работнику благодарности.

4.1.4. Благодарность объявляется приказом ректором института.

4.1.5. Запись об объявлении благодарности с указанием даты и номера приказа о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

4.2. Награждение Почетной грамотой:

4.2.1. Почетной грамотой награждаются работники за добросовестный и безупречный труд, профессиональное мастерство и имеющие стаж работы в институте не менее 5 лет, а также способствующие развитию института.

4.2.2. Ходатайство о награждении Почетной грамотой возбуждает непосредственный руководитель подразделения, в штате которого состоит работник, и оформляет на него представление.

4.2.3. Ходатайство о награждении Почетной грамотой и представление на награждаемого направляется в отдел кадров не позднее, чем за 5 дней до награждения. Отдел кадров направляет представление о награждении, а также необходимые материалы ректору института.

4.2.4. Награждение Почетной грамотой производится приказом ректора института на торжественном собрании сотрудников института.

4.2.5. Работникам, награжденным Почетной грамотой, выплачивается единовременная премия в размере 50% должностного оклада.

4.2.6. Запись о награждении Почетной грамотой с указанием даты и номера приказа о поощрении вносится в личную карточку работника.

4.2.9. Отзыв Почетной грамоты организации возможен только при возникновении случаев, ставящих под сомнение правомерность награждения. Отзыв осуществляется приказом ректора института.

4.3. Повышение работника в должности, включение в резерв на выдвижение на вышестоящую должность:

4.3.1. Аттестационная комиссия института по результатам аттестации вправе внести на рассмотрение ректору мотивированные рекомендации о повышении сотрудника института в должности или о включении его в резерв на выдвижение на вышестоящую должность.

4.3.2. Результаты аттестации работника представляются ректору Института не позднее чем через 2 дня после ее проведения.

4.3.3. Ректор института с учетом результатов аттестации принимает решение:

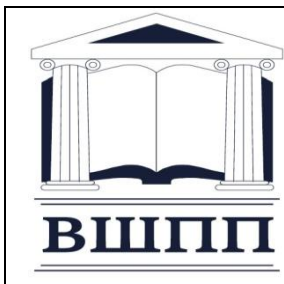
- о повышении работника в должности;
- о включении работника в резерв на выдвижение на вышестоящую должность.

4.3.4. Решение оформляется приказом ректора института и доводится до сведения сотрудников.

4.5. Досрочное снятие наложенного ранее дисциплинарного взыскания:

4.5.1. Наложённое на работника института дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения.

4.5.2. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания осуществляется:



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

Положение о премировании и поощрении работников

СТО СИ ВШПП 3.7.026-2009

- по просьбе работника;
- по ходатайству непосредственного руководителя работника;
- по ходатайству сотрудников института.

4.5.3. Ректор института имеет право досрочно снять дисциплинарное взыскание по собственной инициативе.

4.5.4. С работника одновременно может быть снято только одно дисциплинарное взыскание.

4.5.5. Основаниями для снятия дисциплинарного взыскания является добросовестное отношение работника института к работе, исправление недостатков, за которые было применено взыскание, не совершение новых дисциплинарных проступков.

4.5.6. О досрочном снятии дисциплинарного взыскания ректор института издает соответствующий приказ.

4.6. Награждение ценным подарком:

4.6.1. Порядок награждения ценным подарком аналогичен порядку объявления благодарности.

4.6.2. Вид ценного подарка определяется исходя из средств, выделенных приказом ректора из фонда материального поощрения, личности и пожеланий награждаемого.

4.6.3. Поощрение в виде награждения ценным подарком может применяться одновременно с объявлением работнику благодарности.

4.7. Выдача премии:

4.7.1. Под премией в настоящем Положении понимается денежная сумма, выплачиваемая работникам института на основе общей оценки труда вне системы оплаты труда.

4.7.2. Премия выдается с целью обеспечения материальной заинтересованности работниками в своевременном и качественном исполнении своих трудовых функций, выполнении установленных норм труда, а также с целью повышения ответственности работников за порученные им участки работы.

4.7.3. Основаниями выдачи премии являются:

- добросовестное исполнение сотрудниками института трудовых обязанностей по итогам учебного года;
- увеличение объема выполняемой работы;
- выполнение особо важной работы;
- совмещение должностей;
- высокая квалификация.

4.7.4. Представление о премировании работников готовится руководителями структурных подразделений и передается в отдел кадров и бухгалтерию института для согласования. Согласованное представление направляется ректору института.

4.7.5. Премирование работников производится на основании приказа ректора института и издается не позднее 2 дней с момента получения представления о премировании.

4.7.6. Размер премии устанавливается с учетом конкретного трудового вклада работника и определяется исходя из месячного оклада.



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

Положение о премировании и поощрении работников

СТО СИ ВШПП 3.7.026-2009

4.7.7. Премия может быть выдана группе работников, структурному подразделению, если выделить заслуги одного конкретного работника невозможно.

4.7.8. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

4.7.9. Руководители структурных подразделений института имеют право подавать на имя ректора института представления об уменьшении размера премии, о лишении премии работников за нарушения трудовой дисциплины, если таковые имели место в период рассмотрения представления о премировании. Ректор, в таком случае, самостоятельно принимает решения по таким представлениям.

4.7.10. Право на премию имеют все работники, согласно штатному расписанию института, а также принятые на работу на условиях совместительства.

4.7.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации института, совершения иных нарушений, руководитель структурного подразделения представляет ректору служебную записку с предложениями о частичном или полном неначислении работнику текущей премии.

4.7.12. Премия не выдается:

- временным (сезонным) работникам;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, принятым с испытательным сроком.

4.7.13. Выплата премии осуществляется в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ


5.1. Поощрения, предусмотренные настоящим Положением, применяются на основании приказа ректора института.

5.2. Применение мер поощрения производится в торжественной обстановке руководителем структурного подразделения, в котором работает работник. В особых случаях поощрение осуществляется непосредственно ректором на собрании трудового коллектива института.

5.3. Сведения о всех поощрениях работников института вносятся в их личные карточки.

5.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, могут решаться в отдельных приказах ректора института.

5.5. Настоящее Положение обязательно для применения во всех структурных подразделениях института.

	<p>Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»</p>
	<p>Положение о премировании и поощрении работников</p>
	<p>СТО СИ ВШПП 3.7.026-2009</p>

5.6. Все вновь принимаемые на работу в институт лица в обязательном порядке под расписку знакомятся с содержанием настоящего Положения.

5.7. О всех случаях неисполнения настоящего Положения, а также недобросовестного или несправедливого применения мер поощрения работники института обязаны информировать инспектора по кадрам.

5.8. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера и ректора института.

