

УТВЕРЖДАЮ

Директор КОГПОБУ «Яранский аграрный техникум»

Н.И. Халтурина.



« 01 » \_\_\_\_\_ 2020 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**Кировского областного государственного профессионального  
образовательного бюджетного учреждения «Яранский аграрный техникум»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников в КОГПОБУ «Яранский аграрный техникум» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ и является неотъемлемой частью Положения об оплате труда КОГПОБУ «Яранский аграрный техникум».

1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.

## 2. Порядок премирования

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

Премии могут выплачиваться всем сотрудникам, либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о её увеличении либо уменьшении, о выплате премии, в том числе о её увеличении либо уменьшении, принимает Руководитель Учреждения на основании протокола комиссии по премированию работников КОГПОБУ «Яранский аграрный техникум», комиссия рассматривает, направленные руководителем Учреждения представления начальников структурных подразделений Учреждения и рекомендует/ либо не рекомендует/ руководителю Учреждения увеличение или уменьшения размера премиальной выплаты. Принятое решение оформляется приказом.

2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по результатам работы;
- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации, юбилеями Учреждения, юбилейными датами сотрудников Учреждения: 55-ти летним для женщин, 60-ти летним для мужчин;
- за выполнение особо важного и сложного задания.

2.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до её лишения.

Премия по результатам работы снижается в следующих размерах:

- за нарушение сроков и некачественное исполнение трудовых обязанностей до - 50%;
- за нарушение правил трудового распорядка до - 50%.

2.4. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях или в процентах от должностного оклада.

2.5. Премирование сотрудников осуществляется с учётом:

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

2.6. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам).

Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- перевод на другую работу;
- перемена места жительства;

- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности;
- ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата сотрудников;
- состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.

2.7. За счёт экономии по фонду оплаты труда выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации, юбилеями Учреждения, юбилейными датами сотрудников Учреждения: 55-ти летним для женщин, 60-ти летним для мужчин на основании приказа Руководителя Учреждения.

Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- сотрудникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

### 3. Порядок выплаты премий по результатам работы.

3.1. Премия по результатам работы выплачивается сотруднику Учреждения по замещающей им должности за предыдущий месяц и устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине.

3.2. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истёкший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Работникам отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом «время фактической работы» - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ним заработная плата или нет.

Премия начисляется на должностной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчётный периоде.

3.4. Размер премии устанавливается индивидуально каждому работнику.

3.5. При установлении размера премии учитываются:

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- личный вклад в выполнение отдельным структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.6. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

3.7. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтверждённая результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистов, непосредственно обслуживающих денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;

- предоставления подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

3.8. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

#### **4. Расчёты, источники средств премирования**

4.1. Премирование производится за счёт и в пределах средств фонда оплаты труда.

4.2. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путём безналичного перевода средств на зарплатные счета работников Учреждения.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения и Комиссией по премированию по мере необходимости.