

Тула 2015

Принято на заседании  
меж-ГО совета  
Протокол № 3 от 22.10.15г.

Положение о премировании в Государственном профессиональном  
образовательном учреждении Тульской области «Тульский  
сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова»

№ 309/1 от 26.10.15г.  
«26» октября  
2015 г.  
Игорь О.А.  
Директор колледжа  
«Утверждаю»

Министерство образования Тульской области  
Государственное профессиональное образовательное учреждение  
Тульской области  
«Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова»

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников в ТПО «Тулский сельскохозяйственный колледж им. И.С. Ефанова» (далее - Учреждение)
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.
- 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 ее увеличении либо уменьшении, принимается Директором Учреждения.
- 2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:
  - по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации;
  - за выполнение особо важного и сложного задания;
  - премии по итогам работы.
- 2.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.
- 2.4. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада.
- 2.5. Премирование сотрудников осуществляется с учетом:
  - 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 счет экономии по фонду оплаты труда выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации на основании приказа Руководителя Учреждения.
- Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:
- сотрудникам, уволенным в текущем году с предостережением при увольнении отпуска, оканчивающемся в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
  - сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех 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.
- 3.2. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший 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 расчетном периоде.
- 3.4. Размер премии устанавливается ежемесячно и индивидиально 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 отдельных структурных 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, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогулы);
- 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 специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

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

#### 4. Заключительные положения

4.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Управляющим Учреждением по мере необходимости.

Итого в данном

пронумеровано

пронумеровано и скреплено печатью

4 *Григорьев* лист *2*

Директор

О.А. Гломова

