

Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия)  
Автономное учреждение дополнительного профессионального образования  
«ИНСТИТУТ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)»

**П Р И К А З**

27.03.2026

01-12/59

г. Якутск

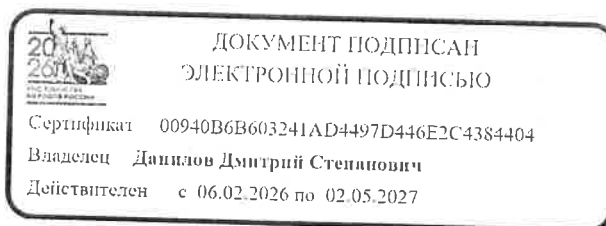
**«Об утверждении Положения о премировании (стимулировании)  
работников Автономного учреждения дополнительного  
профессионального образования «Институт новых технологий  
Республики Саха (Якутия)»**

В целях повышения материальной заинтересованности работников и улучшения качества работы, повышения производительности труда, а также развития творческого подхода к решению поставленных задач по основным направлениям деятельности организации

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о премировании работников Автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт новых технологий Республики Саха (Якутия)».
2. Вести в действие Положение о премировании (стимулировании) с 1 марта 2026г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

ВрИО директора



Д.С. Данилов

УТВЕРЖДАЮ

Временно исполняющий обязанности  
директора АУ ДПО «Институт  
новых технологий РС(Я)»



Д.С. Данилов

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА  
АУ ДПО «Институт новых  
технологий РС(Я)»



Д.В. Плещева

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**Автономного учреждения дополнительного**  
**профессионального образовательного «Институт новых**  
**технологий Республики Саха (Якутия)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании сотрудников Автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт новых технологий Республики Саха (Якутия)» (далее — Учреждение) устанавливает порядок премирования и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих на момент принятия Учреждением в установленном порядке решения о премировании по основному месту работы и (или) по совместительству.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в улучшения результатов работы Учреждения.

1.3. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью Учреждения и зависит от его финансового состояния.

1.4. Премирование производится на основании Приказа директора Учреждения.

1.5. Премирование директора Учреждения производится на основании приказа Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) или письма, согласованного Министром.

**2. Виды премий**

2.1. В Учреждении может осуществляться текущее и (или) единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год

др.) в случае выполнения работником установленных целевых показателей и эффективности его деятельности.

Текущее премирование по итогам работы учитывается:

2.2.1. Успешное и добросовестное исполнение работников своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2.2.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

2.2.3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

2.2.4. Выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

2.2.5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетов;

2.2.6. Участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

2.3. Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника учреждения по следующим основаниям:

2.3.1. за профессионализм и личный вклад при достижении эффективности в работе Учреждения;

2.3.2. при награждении ведомственными наградами;

2.3.3. за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение деятельности учреждения, экономии энергии, улучшение условий труда, техники безопасности и др.);

2.3.4. по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей Учреждения и др.);

2.3.5. по случаю торжественного события в личной жизни работника - в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и так далее с промежутком в 5 лет со дня рождения;

2.3.6. по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «День учителя», «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год»;

2.3.7. по ходатайству Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и процентном отношении к должностному окладу.

2.4. Решение о текущем премировании работников и размерах премий принимается директором с учетом оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

2.5. Решение о единовременном премировании принимается директором по мотивированному представлению заместителей директора, начальников отделов главного бухгалтера с обоснованием целесообразности такого премирования с учетом сложности, важности работы и (или) степени самостоятельности и ответственности работников при выполнении поставленных задач, и (или)

стажа работы в Учреждении либо других факторов в случае наступления определенного события.

### 3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Выплаты премий сотрудникам формируется в пределах утвержденного Учреждению фонда оплаты труда на выполнение государственного задания, средств полученных от приносящей доход деятельности и субсидии на иные цели. Расчетная сумма премиального фонда представляется на утверждение директору Учреждения.

3.2. Премия может быть установлена одним из следующих способов:

3.3. конкретная сумма;

3.4. в размере должностного оклада;

3.5. в процентном отношении от должностного оклада;

3.6. в абсолютном размере сверх установленного МРОТ.

3.7. Текущее премирование работника осуществляется исходя из должностного оклада и фактически отработанных в расчетном периоде полных рабочих дней с учетом результатов оценки выполнения работником целевых показателей эффективности его деятельности.

3.8. Совокупный размер текущего и единовременного премирования работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

3.9. Решение о выплате текущей премии и (или) единовременной (разовой) премии принимается только при условии:

3.10. Надлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором;

3.11. Отсутствия нарушений трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

3.12. Отсутствия нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;

3.13. Выплаты премий по результатам труда за определённый период рассчитываются для расчета средней заработной платы при расчёте отпускных.

3.14. Премии не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным с момента принятия учреждением решения о назначении и выплате премии в установленном порядке.

3.14. Размер премии, выплачиваемый конкретному сотруднику, максимальными размерами не ограничивается.

3.15. Решение о выплате премии оформляется приказом директора. основание к изданию приказа.

3.16. Работник не может быть премирован в течение года со дня применения к нему дисциплинарного взыскания.

#### 4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение действует с 01 марта 2026 года до замены новым.

4.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на директора Учреждения.