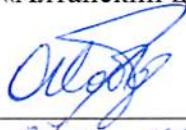


УТВЕРЖДАЮ:
Директор
КАУ «Алтайский центр инвестиций и
развития»

О.В. Кобозев
« 07 » _____ 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о вознаграждении работников КАУ «Алтайский центр инвестиций и развития»

Вознаграждение сотрудников осуществляется в целях повышения материальной заинтересованности, повышения эффективности работы административно-управленческого персонала, специалистов для усиления творческой активности и результативности труда. Премияльный фонд формируется за счет экономии фонда оплаты труда из средств краевого бюджета и за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Основные положения

1. Вознаграждение сотрудников предусматривает дифференцированный подход к поощрению сотрудников в зависимости от специфики выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы.

2. Вознаграждению (премированию) подлежат работники, занятые любым видом трудовой деятельности, а именно:

- основной деятельностью на основании устава;
- административно-управленческой;

3. Премии учитываются при исчислении средней заработной платы работников в порядке, установленном действующим законодательством.

4. Вознаграждение сотрудников производится по приказу директора. Вознаграждение заместителя директора, главного бухгалтера, начальников отделов осуществляется по решению директора КАУ «Алтайский центр инвестиций и развития». Вознаграждение специалистов осуществляется по решению директора КАУ «Алтайский центр инвестиций и развития» или на основании служебных записок руководителей отделов.

5. К вознаграждению не могут представляться те работники, по вине которых допущено некачественное выполнение работ и других, порученных и входящих в трудовые обязанности работ, нарушение трудовой дисциплины, если вышеперечисленные факты зафиксированы в приказах.

6. Размеры премий, выплата которых производится на общих основаниях всему коллективу, устанавливаются директором в зависимости от степени участия сотрудников или их содействия в научно-исследовательском и производственном процессах учреждения и предельными суммами не ограничиваются. Премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

На общих основаниях коллектив может премироваться:

- по итогам календарного года, квартала, за успешное и добросовестное выполнение сотрудниками своих трудовых обязанностей;
- в виде единовременных выплат: за достижения и успехи в трудовой деятельности, в связи с юбилейными датами (50 и далее каждые 5 лет);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации и Алтайского края;
- другие, предусмотренные деятельностью учреждения премии.

Распределение выделенных для премирования сумм по каждому сотруднику осуществляет директор учреждения.

Вознаграждение сотрудников, занятых основной деятельностью

Вознаграждение сотрудников, занятых основной деятельностью, производится за:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- успешное выполнение (качество выполняемых работ) персоналом всех видов работ;
- подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;

Размер премии устанавливается в зависимости от конкретного вида выполняемых работ.

Вознаграждение административно-управленческого персонала

Вознаграждение административно-управленческого персонала производится за:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- работу, выполняемую на высоком качественном уровне в установленный срок;
- разработку и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;
- другие работы, выполненные на высокопрофессиональном уровне;

Руководящие сотрудники, а также сотрудники аппарата управления премируются по показателям работы, как отдельных подразделений, так и всего учреждения в целом.

Главный бухгалтер



С.П. Осипова

КРИТЕРИИ

оценки результативности и эффективности работы
сотрудников КАУ «Алтайский центр инвестиций и развития»

Для начисления премиальных выплат работникам краевого автономного учреждения «Алтайский центр государственно-частного партнерства и привлечения инвестиций» по итогам работы за отчетный период учитываются следующие критерии:

1. Успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
 - 1.1. Уровень исполнительности сотрудника – отсутствие замечаний по выполнению приказов, распоряжений и решений руководителя учреждения и начальника отдела (далее непосредственного руководителя) по качеству и срокам выполнения работ, своевременность, полнота и достоверность представления отчетной и оперативной информации непосредственному руководителю, своевременное доведение информации и документов до подчиненных структурных подразделений;
2. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка иных локальных нормативных актов.
 - 2.1. Соблюдение дисциплины – фиксирует отсутствие отмеченных в приказе дисциплинарных взысканий в отчетном периоде, а также других нареканий непосредственного руководителя относительно индивидуальной дисциплины труда сотрудника;
3. Выполнение инструкций, требований по охране труда и технике безопасности;
4. Соблюдение установленных требований оформления документации и результатов работ;
5. Отсутствие претензий, исков, рекламаций, жалоб со стороны внешних контрагентов;
6. Обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей.

Для начисления премиальных выплат работникам краевого автономного учреждения «Алтайский центр государственно-частного партнерства и привлечения инвестиций» за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие критерии:

1. Оперативность выполнения работ;
2. Качество выполнения работ.

Директор КАУ «Алтайский центр инвестиций и развития»



О.В. Кобозев

Главный бухгалтер



С.П. Осипова