

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ  
Государственное учреждение дополнительного профессионального образования  
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ»

01.09.2025 г.

**ПРИКАЗ**

г. Чита

№ 86/2

Об утверждении Положения о  
премировании сотрудников  
Государственного учреждения  
дополнительного профессионального  
образования «Институт развития  
образования Забайкальского края»

В соответствии со ст.135 Трудового Кодекса Российской Федерации,

п р и к а з ы в а ю:

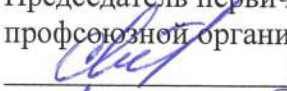
1. С 01.09.2025 года утвердить Положение о премировании сотрудников Государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края» (Приложение).
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Ректор



Н.В. Храмцова

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
  
С.В. Кузьмина  
« 1 » сентябр 2025 г.

  
Ректор  Н.В. Храмова  
« 01 » сентябр 2025 г.  
Приказ ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края»  
№ 86/1 от 01.09. 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕМИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ**

Государственного учреждения дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования Забайкальского края»

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение о премировании сотрудников (далее - Положение) является локальным нормативным актом, определяющим виды и размеры премий, порядок, сроки, основания и условия премирования сотрудников Государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края» (далее - сотрудники).
- 1.2. Под премированием в Положении понимается выплата сотрудникам премий - стимулирующих денежных выплат, входящих в систему оплаты труда или являющихся поощрением за добросовестный труд.
- 1.3. Положение распространяется на всех сотрудников, состоящих в трудовых отношениях с Государственным учреждением дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края» (далее - Работодатель) на основании заключенных трудовых договоров и работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- 1.4. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в качественном выполнении работы, достижения лучших результатов деятельности, повышения профессионального уровня.
- 1.5. Премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премия не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.
- 1.6. Начисление и выплата премий осуществляется при наличии финансовой возможности у Работодателя и на основании индивидуальной оценки результатов работы каждого сотрудника.

**2. ВИДЫ И РАЗМЕР ПРЕМИИ**

- 2.1. Положением предусматриваются следующие виды премий:
- ежемесячные премии – за текущие результаты, отсутствия предписаний в ходе проверок;
  - квартальные и годовые – за работу в течение квартала или года, с учётом вклада в эффективность деятельности структурных подразделений;
  - разовые – за участие в проектах, инициативу, высокие результаты работы. Также сюда относятся премии к праздникам и юбилеям.
- 2.2. Размеры премирования устанавливаются в процентном по отношению к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере, рассчитываются пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

**3. ОСНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПРЕМИЙ**

- 3.1. Основаниями начисления ежемесячной премии является:

- своевременность предоставления качественных и достоверных документов, информации, отчетов, запрашиваемых Министерством образования Забайкальского края, обращений граждан, организаций;

- качественная и своевременная подготовка учебно-планирующей документации;

- активное участие в работе региональных советов, представительного органа работников Учреждения, организация работы с профессиональными общественными объединениями;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и без назначения компенсационной выплаты;

- качественное исполнение должностных обязанностей, в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, особая важность, срочность, особый режим и график работы, знание и применение в работе компьютерной и другой техники, иностранных языков);

- привлечение дополнительных доходов в бюджет Учреждения:

- привлечение грантов, заключение государственных контрактов;

- продвижение платных услуг;

- подготовка методических, дидактических (в том числе на электронных носителях) материалов, обеспечивающих реализацию платных услуг;

- реализация пособий, сборников материалов тиражом более 300 экземпляров для деканов, заведующих кафедрами, руководителям структурных подразделений, методистов, специалистов по учебно-методической работе, более 500 экземпляров для профессорско-преподавательского состава;

- разработка инновационных образовательных программ, востребованных педагогическими и руководящими работниками образовательных организаций;

- временное исполнение обязанностей ректора без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и без назначения компенсационной выплаты;

- высокая исполнительская дисциплина, безаварийная работа;

3.2. Основаниями начисления квартальной или годовой премии являются:

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;

- написание учебных и учебно-методических изданий, получение ученых степеней и ученых званий, призовых мест в региональных, межрегиональных, федеральных конкурсах;

- защита диссертаций, получение ученых степеней и ученых званий, окончание обучения в аспирантуре;

- внедрение новых технологий управления, в том числе ИКТ, научных разработок в сфере менеджмента, обеспечивающих повышение качества оказываемых услуг и развитие кадрового потенциала Учреждения;

- осуществление экспертной деятельности на конкурсах регионального, межрегионального, федерального, международного уровней;

- отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушения прав и законных интересов представителей получателей услуг;

- выполнение программ по энергосбережению;

- отсутствие несанкционированной простроченной кредиторской и дебиторской задолженности;

- отсутствие обоснованных заключений, предписаний, представлений и протестов контролирующих органов в адрес учреждения о нарушении действующего законодательства;

- сохранение и/или увеличение доли доходов учреждения от осуществляемой предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности от общего объема средств.

3.3. Основаниями начисления разовой премии являются:

- значительный вклад в выполнение части государственного задания, определенной для структурного подразделения планом работы;

- качественное выполнение федеральных, региональных целевых программ и государственных контрактов;

- активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Забайкальского края;
- к профессиональным праздникам;
- при достижении юбилейного возраста, при добросовестном отношении к труду и отсутствии дисциплинарных взысканий (в соответствии с Коллективным договором).

3.4. Условием начисления премий является отсутствие следующих установленных в отношении работника обстоятельств:

- несоблюдения требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- наличие претензий, жалоб контрагентов, партнеров.

3.5. Размеры премий может быть снижен в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания. Снижение производится в части начислений за период, в котором применено взыскание. Снижение размера премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

3.6. Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для снижения размера премии, подтверждаются служебными записками руководителей структурных подразделений, актами, докладными записками, данными электронных систем и т.п.

#### **4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ**

4.1. Ежемесячные премии начисляются за текущие результаты, соблюдение дисциплины, отсутствие нарушений. Квартальная и годовая премии начисляются и выплачиваются по результатам работы за квартал и за год. Разовая премия за высокие результаты работы начисляется и выплачивается единовременно по итогам выполнения работы, задания, проекта. Все виды премий начисляются соответственно с учетом фактически отработанного времени в соответствующем периоде.

4.2. Премия начисляется и выплачивается на основании приказа Ректора Учреждения по представлению представлений руководителей структурных подразделений.

4.3. Представление оформляется в соответствии с Показателями премирования (Приложение № 5 Положения об оплате труда ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края») в виде таблицы, подлежащих премированию, с указанием предполагаемого размера премии и причин, послуживших основанием для ходатайства о премировании.

4.4. Отдельно указываются сотрудники, которым предлагается снизить размер начисляемой премии при несоблюдении ими условий, указанных в п. 3.3, 3.4 Положения. При этом указывается период, за который снижается размер начисляемой и выплачиваемой премии. По каждому сотруднику отражаются причины, послужившие основанием для снижения размера премии (ее неначисления).

4.5. Приказ о премии передается в ГУ «Центр бюджетного учета и организации закупок» для начисления премии сотрудникам.

4.6. Приказ о премии доводится до сотрудников Учреждения под роспись.

---