

Министерство физической культуры и спорта Забайкальского края

Государственное профессиональное образовательное учреждение «Среднее специальное училище (техникум) олимпийского резерва»  
Забайкальского края (УОР)

Утверждено

Приказом директора УОР № 210  
« 04 » 05 2026 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О премировании работников

Государственного профессионального образовательного учреждения  
«Среднее специальное училище (техникум) олимпийского резерва»  
Забайкальского края (УОР)

Чита - 2026 год

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о премировании работников (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает порядок премирования, установления надбавки к окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, оказания материальной помощи и иных выплат работникам Государственного профессионального образовательного учреждения « Среднее специальное училище ( техникум) олимпийского резерва» Забайкальского края (УОР) (далее - УОР).

1.2. Расходы, связанные с выплатами по настоящему Положению, производятся в пределах средств фонда заработной платы.

1.3. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, к суммам выплат применяется районный коэффициент (коэффициент).

## **2. Порядок премирования**

2.1. Премирование работников УОР производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основными показателями премирования работников УОР являются следующие показатели деятельности: высокие результаты в работе, добросовестность, оперативное выполнение поставленных задач. При премировании учитываются другие показатели деятельности по решению директор УОР.

2.2. Премии выплачиваются работнику УОР с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада в

деятельность УОР, а также исполнения должностной инструкции. Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премии. Сумма премии конкретному работнику УОР максимальным размером не ограничивается.

Работники УОР некачественно и несвоевременно выполняющие свои служебные обязанности (задания), а также нарушающие трудовую дисциплину, факты которых оформлены в установленном порядке, не представляются к премированию за тот месяц, в котором имелись нарушения.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам УОР либо отдельным работникам.

Месячный фонд премирования рассчитывается экономистом, на которого возложены функции по финансово-экономическим вопросам, с учётом сложившейся экономии по фонду оплаты труда работников и доводится им до директора УОР в абсолютных цифрах.

2.3. Решение о выплате премии всем работникам УОР оформляется приказом директора УОР (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности).

Предложения о конкретных размерах премирования работников УОР в абсолютных цифрах вносятся непосредственными руководителями структурных подразделений по согласованию с директором УОР.

2.4. Решение о выплате премии отдельным работникам УОР оформляется приказом директора УОР (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности).

2.5. Работникам УОР уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

### **3. Порядок установления надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде**

3.1. Работникам УОР устанавливается надбавка за сложность, напряжённость и высокие достижения в труде.

3.2. При принятии решения об установлении работнику конкретного размера ежемесячной надбавки, а также ее изменении учитываются:

- стаж (опыт) работы по специальности;
- 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).

3.3. Конкретный размер надбавки устанавливается по решению директора УОР (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности) и оформляется приказом.

3.4. Установленный ранее размер надбавки может быть снижен при ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, а также в случае нарушений трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера надбавки является приказ директора УОР.

#### **4. Порядок выплаты материальной помощи**

4.1. Работникам УОР может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- смерти жены, мужа, детей, родителей, родных братьев или сестер (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

4.2. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором УОР (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности).

#### **5. Порядок единовременных выплат к отпуску**

5.1. В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата производится только один раз в текущем календарном году.