

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
работников Лидского колледжа  
УО «ГрГУ имени Янки Купалы»  
№ 6 от «27» сентября 2018 г.  
Председатель профсоюзного  
комитета  
\_\_\_\_\_ В.М.Веселуха

УТВЕРЖДАЮ  
Заместитель директора  
Лидского колледжа  
УО «ГрГУ имени Янки Купалы»  
\_\_\_\_\_ В.В.Радченко  
«1» октября 2018г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам Лидского колледжа УО «ГрГУ имени Янки Купалы»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».

1.2 Надбавки не относятся к обязательным выплатам, они являются материальным поощрением работников за достижение определенных количественных и качественных показателей.

1.3 Установление размера надбавок проводится в обстановке полной гласности, на основании представлений руководителей структурных подразделений и приказа Нанимателя, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением.

1.4. На установление надбавок стимулирующего характера определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 10% планового фонда заработной платы работников. В случае если суммарные выплаты по установленным размерам надбавок превышают фонд, размер установленных надбавок снижается на одинаковое количество процентов для всех работников.

1.5. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

В случае превышения надбавки в 50%, оставшуюся часть надбавки выплачивать работнику в базовых величинах из премиального фонда.

1.6. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности

выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.7. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам. Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.8. Надбавки уменьшаются, либо отменяются полностью при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины и т.п. по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.9. Надбавки руководителю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения на общих основаниях.

1.10 Средства на установление надбавки неизрасходованные полностью поквартально могут накапливаться и использоваться в будущих периодах по решению директора колледжа на установление надбавки работникам в соответствии с данным Положением.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

2.1 Бухгалтерия колледжа в срок до 20 числа отчётного месяца представляет размер фонда надбавок Нанимателю и профсоюзному комитету. Контроль за расходованием фонда надбавок возлагается на главного бухгалтера колледжа. Установление надбавок осуществляется только при согласовании с профсоюзным комитетом.

2.2 Установление надбавок работникам производится поквартально или на срок проведения работ в обстановке полной гласности, исходя из личного вклада работников в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ в пределах выделенного фонда надбавок. Информация об установленных надбавках с расшифровкой размеров вывешиваются для ознакомления сотрудников.

2.3 Установление надбавок производится по решению созданной приказом директора комиссии в обстановке гласности по предложению:

- директора;
- заместителей директора;
- руководителей структурных подразделений;
- председателей цикловых комиссий;
- методиста;
- членов профсоюзного комитета и других заинтересованных лиц;
- самих работников (подача сведений о личном вкладе за текущий квартал в общий результат деятельности учреждения и показателям).

Комиссия формируется на паритетной основе из числа уполномоченных представителей нанимателя и профсоюзного комитета.

2.4. **Надбавки за творческие достижения в работе** устанавливаются заместителям руководителя организации, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы):

- за разработку и внедрение наиболее эффективных методик и технологий обучения (воспитания) 30%;
- руководителям методических объединений за активное участие в методической работе 10%;
- победителям смотров-конкурсов методических разработок 20%;
- активную работу по перспективному развитию организации и творческому сотрудничеству с другими организациями 25%;
- участвующих в научно-исследовательской и экспериментальной работе 25%;
- руководителям кружков и творческих объединений 15%;
- своевременное и полное оформление материалов передового опыта 15%;

**2.5. Надбавки за производственные достижения в работе** устанавливаются работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности):

- участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий 15%;
- участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы колледжа 10%;
- улучшение условий труда и учебы 15%;
- уполномоченному по качеству 30%;
- ответственному за СМК 20%;
- техническое сопровождение СМК до 20%;
- разработку стандартов СМК 50%;
- актуализация версий СМК 20%;
- участие в проведении внутренних аудитов: руководителям команды 10%, аудиторам 5%;

**2.6. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ** устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих

оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др. Степень важности (срочности) работ определяется комиссией исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ:

- выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени – до 20%;
- выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – до 20%;
- устранение аварий, последствий стихийного бедствия, ремонт оборудования – до 50%;
- общественная работа в интересах коллектива работников – до 15%;

**2.7. Надбавка за сложность и напряженность труда** определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда.

Определяя условия применения таких надбавок, комиссия может учитывать: выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками; объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность, качество выполняемых работ; творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ; стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации и другие факторы:

- заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру – до 50%;
- заведующим отделениями в зависимости от количества учащихся на отделении: до 350 человек – до 40%, свыше 350 человек – до 45%;
- начальнику вычислительного центра, инспектору по кадрам, юрисконсульту – до 40%;
- заведующему мастерскими, заведующему библиотекой, заведующему общежитием и комендантам – до 35%;
- заведующему лабораторией – до 25%, лаборанту – до 20%;
- культорганизатору, социальному педагогу, педагогу-психологу, методисту и руководителю физическим воспитанием Колледжа – до 30 %;
- секретарю учебной части – до 30 %;
- секретарю приёмной директора – до 40 %;
- воспитателям общежития – до 25%;
- сотрудникам, чья работа связана с документами строгой отчетности до 20 %;
- сотрудникам, чья работа связана с приемом, хранением и выдачей финансовых и материальных ценностей – до 20 %;
- выполнение работником функций председателя цикловой комиссии, имеющей в составе:
  - до 9 преподавателей – 15 %,
  - 10..15 преподавателей – 20%,
  - более 15 преподавателей – 25%;
- качественное выполнение работником функций куратора учебной группы – до 10 %;
- качественное выполнение работником функций заведующего учебным кабинетом – до 10%;

- выполнение работником функций председателя комиссий, Советов и объединений, в случае, если работа в данной комиссии не сопряжена с функциональными обязанностями работника – 20 %;
- выполнение работником функций секретаря Совета колледжа, методического совета, педагогического совета – 10 % оклада, иных советов (комиссий) – 5 % должностного оклада на период исполнения обязанностей;
- за выполнение работы с военкоматом по призывникам-учащимся и паспортному контролю – 10 % оклада;
- техническому секретарю по приему на программы среднего специального образования на период исполнения обязанностей – 30 %;
- членам приемной и технической комиссий в период с 1 июля по 31 августа – 20 %;
- ответственному секретарю приёмной комиссии в период с 1 января по 31 августа – 40 %;
- начальнику воспитательного отдела – до 40%;
- бухгалтеру и экономисту – до 30%;
- библиотекарю и архивариусу – до 20%;
- преподавателям и мастерам ПО – до 20%;
- за наставничество – 10 %.

## **2.8 С целью развития научного потенциала коллектива работников Лидского колледжа установить надбавки:**

- на период обучения в: магистратуре – 5%;  
аспирантуре – 10%;  
докторантуре – 15%;
- получившим диплом «Исследователя» до присвоения степени, но не более 3 лет с момента вручения – 20%;
- имеющим степень: магистра – до 15%;  
кандидата – 25%;  
доктора – 40%.

## **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УМЕНЬШЕНИЯ ЛИБО ОТМЕНЫ НАДБАВОК**

3.1 Надбавки работникам могут быть отменены либо уменьшены приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом Колледжа по причине:

3.1.1 нарушения трудовой дисциплины, в том числе: нарушение, некачественное исполнение или неисполнение требований, определенных должностной инструкцией, срыв учебных занятий, предоставление недостоверных или неполных сведений; отсутствие на рабочем месте без уважительной причины; несвоевременное выполнение, некачественное исполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; использование государственного имущества не в служебных целях; нарушения положений по обращению граждан, некачественного выполнения планов работ (по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, инспектора по кадрам);

3.1.2 нарушение требований внутреннего распорядка, охраны труда и пожарной безопасности (по представлению руководителя структурного подразделения);

3.1.3 невыполнения сроков завершения работ, невыполнения (некачественного выполнения) плана работ, приказа (распоряжения) директора колледжа или иного нормативно-правового документа (по представлению лица, контролирующего данное исполнение);

3.1.4 снижения качества выполнения порученной работы, качества трудовых достижений (по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений);

3.1.5 невыполнения запланированного уровня целевых показателей колледжа (подразделений, видов деятельности, доведенных конкретному работнику), определенных приказами ректора университета, директора колледжа, решениями Совета колледжа, Совета Университета, Министерством образования, другими вышестоящими органами (по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, инспектора по кадрам);

3.1.6 в иных случаях, предусмотренных нормативно-правовыми документами (по представлению директора колледжа и (или) председателя профкома).