Приложение \_\_\_\_\_\_\_  
к Коллективному договору учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

на 2019-2022 годы

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Л. Кергет  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 | Директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Концеал  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 |

**Положение о премировании работников**

**Института повышения квалификации и переподготовки кадров учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»**

**1. Общие положения**

* 1. Положение о премировании работников Института повышения квалификации и переподготовки кадровучреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (далее – Положение) разработано с целью материального поощрения работников Института повышения квалификации и переподготовки кадров учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (далее – институт) за качественное выполнение обязанностей, повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности института, достижения количественных и качественных показателей в работе.
  2. Положение разработано на основании Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников бюджетных организаций.
  3. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных [Кодексом](consultantplus://offline/ref=C6DD0358EC1A3A750C0D2269523C020C35714C309213A6BC237A7E51F0D4B82FE080F6V6N) Республики Беларусь об образовании, Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».
  4. Настоящее Положение направлено на регулирование порядка премирования (независимо от источников их выплаты), в том числе установления и выплаты единовременных (разовых) премий к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям, иным случаям.
  5. Положение распространяется на работников института.
  6. Премирование директора института осуществляется по решению ректора учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (далее – университет).

Премирование директора института за педагогическую деятельность в части реализации образовательных программ по месту основной работы осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением и иными локальными правовыми актами.

* 1. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены только после одобрения их конференцией трудового коллектива. В исключительных случаях изменения и дополнения могут быть внесены по взаимному согласию профсоюзного комитета работников университета и администрации университета с последующим одобрением их на конференции трудового коллектива.

1. **Источники формирования премиального фонда**
   1. Премиальный фонд формируется:
      1. за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда;
      2. за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении института, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги).
   2. Плановый размер этих сумм определяется сметой института, который может быть скорректирован исходя из фактически сложившегося финансового результата.
2. **Условия и показатели премирования работников института**
   1. Премирование является материальным стимулированием работников за достижение количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от результатов деятельности института.
   2. Премирование работников может проводиться:
      1. за высокий уровень профессиональной деятельности;
      2. высокое качество, эффективность, оперативность выполнения работы, выполнение досрочно и с необходимым качеством заданий и поручений;
      3. качественное выполнение работы, которая не предусмотрена непосредственно должностными обязанностями работника по поручению руководителя;
      4. за проведение на высоком содержательном и организационном уровне республиканских (международных) мероприятий (олимпиад, конкурсов, смотров, выставок, конференций, семинаров-практикумов и др.);
      5. в связи с награждением государственными наградами Республики Беларусь;
      6. в связи с юбилейными датами института;
      7. в связи с юбилейными датами рождения;
      8. при увольнении в связи с уходом на пенсию;
      9. за своевременное и качественное выполнение поручений и срочных поручений;
      10. в связи с профессиональными праздниками, установленными законодательством;
      11. в иных случаях.
   3. Премирование административно-управленческого персонала может также проводиться за:
      1. проявление профессионализма, инициативы и достижение высоких результатов деятельности института;
      2. создание условий для высокопроизводительного и эффективного труда работников;
      3. обеспечение эффективного функционирования и своевременного предоставления отчетной документации в рамках университетской системы документооборота по направлению деятельности;
      4. внедрение в практику прогрессивных форм организации труда;
      5. экономию материальных и энергетических ресурсов, сбор и сдачу вторичного сырья.
   4. Премирование учебно-вспомогательного персонала может также проводиться за:
      1. активное содействие внедрению в практику новых прогрессивных форм организации труда, образовательных технологий, форм, методов обучения;
      2. высокий уровень научно-методического обеспечения образовательного процесса;
      3. участие в информатизации, внедрении новых технологий в образовательный процесс;
      4. экономию материальных и энергетических ресурсов.
   5. Премирование хозяйственно-обслуживающего (прочего) персонала может также проводиться за:
      1. вклад в оснащение учебно-методической базы института;
      2. обеспечение бесперебойной работы оборудования, транспортных средств;
      3. экономию материальных, энергетических ресурсов, топливных и горюче-смазочных материалов, сбор и сдачу вторичного сырья;
      4. обеспечение ввода в эксплуатацию объектов капитального строительства, текущего ремонта, содержание объектов института в надлежащем состоянии, внедрение инновационных технологий;
      5. в иных случаях.
   6. Материальное стимулирование путем единовременного премирования работников (кроме внешних совместителей) может также проводиться за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении института:
      1. за особые достижения в области научно-исследовательской и инновационной деятельности (при присуждении ученой степени доктора наук или ученой степени кандидата наук, получение патентов, наличие публикаций и иное). Показатели, условия и размеры премирования за особые достижения в области научно-исследовательской и инновационной деятельности определяются приказом директора института по согласованию с профсоюзным бюро института;
      2. за издание учебника, учебного пособия с грифом Министерства образования Республики Беларусь – в размере до 20 базовых величин авторскому коллективу;
   7. Работники могут быть поощрены денежной премией за длительную работу и в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста:

в размере до одной средней месячной заработной платы при непрерывном стаже работы в институте 15 и более лет;

в размере до 0,5 средней заработной платы при непрерывном стаже работы в институте 10 и более лет.

Разовое поощрение работников денежной премией в связи с юбилейными датами 50, 60, 70, 80 лет и достижением общеустановленного пенсионного возраста проводится в соответствии с протоколом финансово-хозяйственной комиссии на основании приказа директора института по представлению руководителя структурного подразделения института, заместителя директора по учебной работе или директора (в соответствии с подчинённостью) и с согласия профсоюзного бюро института.

* 1. Премирование руководителей подразделений института, иных работников может также осуществляться за выполнение и перевыполнение плановых показателей, относящихся к основной деятельности, целевых прогнозных показателей социально-экономического развития, мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов и иных показателей эффективности работы института, предусмотренных Положением о порядке, условиях и размерах ежемесячного премирования руководителей организаций, подчиненных Министерству образования Республики Беларусь. Перечень должностей определяется директором института с учетом направления деятельности.
  2. Иными показателями для премирования работников являются:

объем выполненных работ;

качество работы;

исполнительская дисциплина;

трудовая дисциплина;

производственно-технологическая дисциплина.

1. **Порядок премирования работников**
   1. Бухгалтерия проводит расчет объема средств для премирования по итогам работы за месяц (квартал, год) и доводит информацию до сведения директора института, заместителя директора по учебной работе, начальников структурных подразделений.
   2. Размер премии определяется персонально каждому работнику в пределах общей суммы, начисленной структурному подразделению, и максимальным размером не ограничивается.
   3. Премирование может проводиться по итогам работы за текущий и отчетный период при наличии соответствующих средств финансирования.
   4. Премирование работников осуществляется на основании представлений директора (в отношении работников и руководителей структурных подразделений, подчинённых непосредственно директору института), заместителя директора по учебной работе (в отношении подчинённых ему руководителей структурных подразделений института) и руководителей структурных подразделений института (в отношении работников подчинённого ему структурного подразделения).
   5. Представления о премировании за прошлый месяц подаются до 14 числа текущего месяца, о премировании за текущий месяц – до 20 числа.
   6. Представление работников к премированию проводится по согласованию с профсоюзным бюро института.
   7. Представления о премировании работников ежемесячно рассматриваются финансово-хозяйственной комиссией, созданной приказом директора института.
   8. На основании решения финансово-хозяйственной комиссии по согласованию с профсоюзным бюро института издается приказ о премировании работников.
   9. Выплата премий осуществляется на основании приказа директора института.
   10. В соответствии с законодательством премия не начисляется на периоды:

временной нетрудоспособности;

социальных и трудовых отпусков;

повышения квалификации, переподготовки;

в иных случаях, установленных законодательством.

* 1. За нарушение работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины в качестве меры дисциплинарного взыскания может применяться лишение полностью или частично премии на срок до 12 месяцев.

*Положение о премировании работников Института повышения квалификации и переподготовки кадров учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» одобрено конференцией трудового коллектива работников учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года (протокол № \_\_\_\_).*