

Приложение N 18  
к Коллективному договору учреждения  
образования «Гродненский  
государственный университет имени  
Янки Купалы» на 2019-2022 годы

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников Волковысского  
колледжа учреждения образования  
«Гродненский государственный  
университет имени Янки Купалы»

\_\_\_\_\_ Н.В.Самойлович  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2020 г.

Директор Волковысского колледжа  
учреждения образования  
«Гродненский государственный  
университет имени Янки Купалы»

\_\_\_\_\_ Г.С.Зялик  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях премирования работников Волковысского колледжа учреждения  
образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и Положением о Волковысском колледже учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» - далее (колледж).

1.2. Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование работников всех подразделений колледжа.

### 2. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

Источниками средств, направленных на премирование, являются:

2.1. средства, выделяемые на премирование работников в размере 5% от суммы окладов работников;

2.2. средства от внебюджетной деятельности колледжа в размерах, предусмотренных законодательством.

### 3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Всем работникам колледжа (включая совместителей), добросовестно исполняющим свои обязанности и не имеющим замечаний по работе, устанавливается минимальный уровень премии в размере 5% от должностного оклада (в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь 18.01.2019 № 27) – далее базовое премирование.

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;

- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);
- очередных отпусков;
- повышения квалификации;
- другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством сохраняется средний заработок.

3.3. Начисление премии производится по итогам работы за текущий месяц, а ее выплата осуществляется в день выплаты заработной платы.

3.4. Премирование производится по решению созданной приказом директора комиссии в обстановке гласности. Комиссия формируется на паритетной основе из числа уполномоченных представителей нанимателя и профсоюзного комитета. По итогам работы комиссии оформляется протокол, который является основанием для издания приказа руководителя о премировании работников. Протоколы решения комиссии подписываются всеми членами комиссии.

3.5. Окончательное решение о премировании оформляется приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.6. Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в организациях в доступных для ознакомления работников местах.

3.7. Премирование руководителя учреждения по результатам работы производится в порядке, определяемом вышестоящей организацией (УО «ГрГУ имени Янки Купалы»).

#### 4. РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Общий фонд ежемесячного премирования составляет 5% от суммы окладов работников.

#### 5. ИЗМЕНЕНИЕ (УВЕЛИЧЕНИЕ, СНИЖЕНИЕ) РАЗМЕРОВ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. Базовый размер премии повышается за:

5.1.1. выполнение особо значимых, срочных работ до 50% при наличии средств;

5.1.2. выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без оплаты;

5.1.3. награждение работников грамотами, значками, медалями, присвоение научной степени.

5.2. Базовый размер премии понижается за:

5.2.1. несвоевременное прохождение медицинских осмотров - на 10%;

5.2.2. невыполнение приказов и распоряжений руководителя - на 50%;

5.2.3. недостатки в работе, выявленные внутренним контролем - на 20%;

5.2.4. невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда - на 50%;

5.2.5. невыполнение обязательств по коллективному договору - на 15%;

5.2.6. невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда - на 20%.

5.3. Повышение (понижение) размера базовой премии работнику может производиться по нескольким основаниям, при этом проценты повышений (понижений) суммируются.

5.4. Предложения о повышении размера премии вносятся руководителями структурных подразделений в комиссию, созданную приказом руководителя в срок до 25 числа текущего месяца.

## 6. ДЕПРЕМИРОВАНИЕ

Полное депремирование предусматривается при:

- 6.1. прогул работника (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);
- 6.2. грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);
- 6.3. серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- 6.4. расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с (учащимися, их родителями, коллегами и т.д.);
- 6.5. нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
- 6.6. халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

## 7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

Распределение фонда экономии осуществляется в конце календарного года и распределяется в равных долях между всеми работниками колледжа, не имеющими дисциплинарных взысканий, с учетом полноты рабочего времени по должности.

*Положение одобрено на собрании трудового коллектива работников Волковысского колледжа учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Я.Купалы» «24» января 2020 г.*