СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Профсоюзный комитет Руководитель

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О.Ф. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О.Ф.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015

**П Р И М Е Р Н О Е П О Л О Ж Е Н И Е**

о порядке и условиях установления надбавок

специалистам и служащим к окладам (ставкам)

**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 оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».

1.2. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

1.3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам (ставкам). Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ. По истечении установленных приказом сроков выплаты надбавок прекращаются.

1.4. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада (ставки) за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.5. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

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

1.7. Надбавки руководителю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с положением.

**2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников**

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

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

**для заместителей руководителя и педагогических работников:**

2.2.1.за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.2.активное участие в методической и экспериментальной работе  \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.3.применение новаторских подходов, форм и методов работы  \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.4.качественную подготовку учебных кабинетов, классов и т.д. к началу учебного года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.5.разработку образовательных стандартов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.6.активную работу по перспективному развитию организации и творческому сотрудничеству с другими организациями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**для служащих:**

2.2.7.своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.8. другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

2.4. 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):

**для заместителей руководителя и педагогов:**

2.4.1. достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины, уровня воспитанности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.2. проведение открытых уроков с учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.3. за подготовку победителей, олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.4. достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.5. участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.6. участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.7. достижения наивысших результатов по итогам учебного года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.8. педагогам, работающим по авторским методикам и другим (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**для служащих:**

2.4.9. участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.10. развитие и обновление материально-технической базы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.11. улучшение условий труда и учебы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.12. качественное и оперативное исполнение функциональных обязанностей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.13. другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.5. 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 руководителем исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

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

**для заместителей руководителя и педагогических работников, служащих:**

2.6.1. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.2. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.3. обеспечение сохранности имущества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.4. работа по профилактике преступлений и правонарушений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.5. охрана труда и техники безопасности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.6. работа с детьми-сиротами, учащимися по опеке \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.7. общественная работа в интересах коллектива работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.8. другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

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, руководитель может учитывать:

2.7.1.выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.7.2. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность  \_\_\_\_\_\_;

2.7.3. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.7.4.стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.7.5.другие факторы (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.8. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет

другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата в соответствии с действующим законодательством.

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.

Перечень показателей, должностей служащих и специалистов и процент доплат уточняется в каждом отдельном учреждении самостоятельно.