

Учреждение образования
«Белорусский государственный
университет транспорта»

Гомельский колледж – филиал
учреждения образования «Белорусский
государственный университет
транспорта»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Гомельского колледжа - филиала
учреждения образования «Белорусский
государственный университет транспорта»

Д.Н.Адаменко



ПОЛОЖЕНИЕ

01.04.2025 П- 01-01.04.2025

О порядке установления стимулирующих выплат
работникам Гомельского колледжа – филиала БелГУТа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования», приказом соответствующего министерства ведомственной подчиненности и другими актами законодательства.

1.2. Положение определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – надбавок) работникам Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее – колледж), кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определены законодательством (далее – стимулирующие выплаты, компенсирующие выплаты).

1.3. Осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности колледжа, за сложность выполняемой работы, за характер и условия труда.

1.4. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, средства из иных источников, не запрещенных законодательством. Размер надбавок работникам определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

1.5. Отнесение работников к педагогическим работникам при установлении им стимулирующих выплат определяется статьей 50 Кодекса Республики Беларусь об образовании.

1.6. Для установления работникам надбавок стимулирующего характера приказом создается комиссия под председательством директора колледжа, персональный состав членов комиссии утверждается директором. В состав комиссии включается представитель первичной профсоюзной организации работников

колледжа. Комиссия на основании настоящего Положения, предложений руководителей, имеющих в непосредственном подчинении работников, определяет размеры надбавок. Решение по установлению размера надбавок оформляется протоколом, и устанавливаются приказом директора об установлении надбавок с указанием размера и срока, на который устанавливается надбавка, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.7. Надбавки устанавливаются на месяц, квартал, год при наличии соответствующих финансовых средств и выплачиваются за фактически отработанное время.

1.8. При установлении работникам стимулирующих выплат учитываются: профессиональные качества работника: компетентность, опыт работы, освоение новых методов работы, решение проблем, видение перспективы;

отношение к работе: ответственность, проявление самостоятельности и инициативы, целеустремленность к улучшению методов работы и ее результатов, трудоспособность, производственная и исполнительская дисциплина, организаторские способности;

сложность работы: содержание и характер трудовой деятельности, сложность информации и решаемых задач.

1.9. Стимулирующие выплаты работникам, установленные приказом директора на определенный период времени, могут быть отменены или уменьшены в этом же периоде в случае:

нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

невыполнения работ в установленные сроки;

снижения качества порученной работы;

отсутствия или недостаточности средств на выплату надбавок. В последнем случае надбавки уменьшаются всем работникам колледжа на одинаковый процент от размера их индивидуальной надбавки.

1.10. Уменьшение размера (отмена) стимулирующих выплат или их лишение производится приказом директора по согласованию с Профсоюзным комитетом с указанием причин уменьшения (отмены) выплат.

1.11. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время и не начисляются за периоды, когда за работником в соответствии с законодательством сохраняется средняя заработная плата.

1.12. Остаток неиспользованных (нераспределенных) средств, предусмотренных для стимулирующих выплат, и сумма средств превышения доходов над расходами может направляться на стимулирование работников колледжа с учетом фактически отработанного ими времени в размере, определяемом приказом директора колледжа.

1.13. Директору колледжа стимулирующие выплаты устанавливаются вышестоящей организацией и выплачиваются за счет средств колледжа.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ ТРУДА

2.1. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается руководителям, специалистам и другим служащим с учетом результатов их работы в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда

работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ, знаний и опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей.

2.2. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается в размере до 150 процентов (включительно) оклада работника.

2.3. Критерии установления надбавки за сложность и напряженность труда:
за выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;
за выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки;

за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

за выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

за применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;

за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

за наставничество;

за председательство цикловой комиссией, секретарство в работе цикловой комиссии и в локальных комиссиях по деятельности колледжа.

2.4. Отдельным работникам колледжа могут устанавливаться разовые (на месяц) надбавки за сложность и напряженность труда при выполнении отдельных срочных работ, по докладной записке непосредственного руководителя работника с обоснованием установления разовой надбавки. При этом комиссия на заседание не созывается, решение о размере надбавки устанавливается приказом директора по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ И ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается руководителям, специалистам, другим служащим, в том числе совместителям.

3.2. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается в размере до 150 процентов (включительно) оклада работника.

3.3. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается в зависимости от личного вклада работника, качества выполняемых работ (услуг), высокого уровня знаний и практических навыков, опыта работы, за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие колледжа, структурных подразделений, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять деятельность колледжа.

3.4. Критерии установления надбавки за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации:

высокие результаты работы;

качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;

оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работы;

совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;

активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;

рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;

результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах;

обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;

эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях; подготовка и проведение мероприятий, семинаров, конференций;

разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.);

поддержание надлежащего порядка в структурных подразделениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений, образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;

внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;

предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;

другие критерии, подтверждающие высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

4.1. Надбавка за характер труда устанавливается работникам колледжа, включая работающих по совместительству.

4.2. Надбавка за характер труда устанавливается:

4.2.1. Педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);

организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;

работу с иностранными обучающимися;

разработку учебно-программной документации;

профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями - заказчиками кадров в учреждении образования.

Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются. Надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) базовой ставки. На установление надбавки направляются 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

4.2.2. Работникам колледжа, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части до 160 процентов (включительно) оклада. На установление надбавки направляются средства в размере до 70 процентов суммы окладов работников колледжа.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СПЕЦИФИКУ ТРУДА

5.1. Надбавка за специфику труда устанавливается работникам колледжа, включая работающих по совместительству.

5.2. Надбавка за специфику труда устанавливается в размере:

5.2.1. работникам колледжа, за исключением педагогических работников и работников, указанных в подпункте 2.2 настоящего пункта, – до 150 процентов (включительно) оклада работника;

5.2.2. молодым специалистам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации (в колледж), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере:

40 процентов (включительно) оклада для выпускников, получивших высшее образование;

30 процентов (включительно) оклада для выпускников, получивших среднее специальное образование.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)) надбавка молодым специалистам за специфику труда, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу при распределении (направлении).

Заместитель директора по УР



Н.А.Ясько

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по ВР

 И.Н.Козороз

28.03.2025

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по ХР

 П.А.Дубодел

28.03.2025

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела БУиО

 С.Е.Кочубинская

28.03.2025