

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

_____ Н.В. Ясюкайтене
« ____ » _____ 2019

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

_____ Н.А. Волкович
« ____ » _____ 2019

**Положение о стимулирующих выплатах работникам
Гуманитарного колледжа учреждения образования «Гродненский
государственный университет имени Янки Купалы»**

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам Гуманитарного колледжа учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (далее - Положение) разработано с целью материального поощрения работников колледжа за качественное выполнение обязанностей, повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности колледжа, достижения количественных и качественных показателей в работе, закрепления кадров в колледже.

1.2. 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, 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.

1.3. Для целей настоящего положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь об образовании, Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.4. Настоящее положение распространяется на работников колледжа, которые содержатся за счет средств республиканского бюджета, а также работников, которые содержатся за счет внебюджетных средств колледжа.

1.5. Настоящее Положение направлено на регулирование осуществления стимулирующих выплат (надбавок) работников.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- 1.6.1. надбавки за характер труда;
- 1.6.2. надбавки молодым специалистам;
- 1.6.3. надбавки за высокие достижения в труде;
- 1.6.4. надбавки за сложность и напряженность труда;

1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены по взаимному соглашению администрации и профсоюзного комитета работников колледжа.

2. Порядок назначения и выплаты надбавок за характер труда

2.1. Надбавки за характер труда устанавливаются педагогическим работникам.

2.2. Перечень педагогических работников определяется Кодексом Республики Беларусь об образовании (статья 50) и п. 3 приложения к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4 «Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли)».

2.3. На установление надбавки за характер труда педагогическим работникам ежемесячно направляется:

2.3.1. 5% суммы окладов педагогических работников, содержащихся за счет средств, выделенных из республиканского бюджета;

2.3.2. 5% суммы окладов педагогических работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности колледжа.

2.4. Надбавки за характер труда устанавливаются за выполнение отдельных видов работ:

2.4.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;

2.4.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;

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

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

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

2.4.6. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

2.4.7. за работу с иностранными обучающимися.

2.4.8. за кураторство учебной группой;

2.4.9. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке;

2.4.10. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров.

2.5. При установлении надбавок учитываются виды работ, выполняемые педагогическими работниками, указанные в приложении 1 к настоящему положению.

2.6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

2.7. Надбавки могут устанавливаться педагогическим работникам, работающим на условиях совместительства.

2.8. Фонд оплаты труда педагогических работников для установления надбавок за характер труда, неиспользованных в текущем месяце, переходит на следующий.

2.9. Надбавки директору колледжа устанавливаются решением ректора учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» в установленном законодательством порядке.

2.10. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы).

2.11. Надбавки за характер труда педагогическим работникам устанавливаются два раза в год с 01 января и с 01 сентября на срок выполнения указанной в приложении 1 работы.

2.12. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям, указанным в настоящем положении. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

2.13. Расчет средств для установления надбавок педагогическим работникам производит бухгалтерия и доводит информацию до сведения директора колледжа.

2.14. Представления заведующих отделениями, согласованные курирующим заместителем директора, подаются для рассмотрения на комиссии по материальному стимулированию.

2.15. На основании решения комиссии по материальному стимулированию осуществляется подготовка проекта приказа об установлении надбавок за характер труда педагогическим работникам.

2.16. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации работников колледжа.

2.17. Надбавки педагогическим работникам могут быть отменены или уменьшены приказом директора в случае:

- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;
- несоблюдения сроков завершения работы;
- снижения качества порученной работы;
- отсутствия средств на выплату надбавок.

3. Порядок и условия установления надбавок молодым специалистам

3.1. Надбавки в соответствии с пунктом 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» устанавливаются молодым специалистам:

3.1.1. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой

молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

3.1.2. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

3.1.3. молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в бюджетные организации сферы образования, устанавливается в течение двух лет с даты приема их на работу в размере 30 процентов (включительно) от оклада

3.2. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размеров, установленных в п. 3.1. настоящего положения.

3.3. В случае приема на работу в колледж выпускников до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в п. 3.1., устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

3.4. Надбавки молодым специалистам устанавливаются приказом директора.

4. Порядок назначения и выплаты надбавок за высокие достижения в труде

4.1. Надбавки за высокие достижения в труде могут устанавливаться всем категориям работников, в том числе работающим на условиях совместительства.

4.2. Надбавки за высокие достижения в труде работникам колледжа устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством.

4.3. При установлении надбавок за высокие достижения в труде работникам учитываются следующие показатели:

4.3.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля;

4.3.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса;

4.3.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;

4.3.4. подготовка и проведение семинаров, конференций, иных мероприятий;

- 4.3.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;
- 4.3.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;
- 4.3.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;
- 4.3.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;
- 4.3.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;
- 4.3.10. деловые качества работника: компетентность (знания в области специальных вопросов и смежных проблем, передового опыта работы); способность осваивать новые методы работы, решать новые проблемы, видеть перспективу и результаты принимаемых решений, выполнять поручения без непосредственной помощи руководителя, исполнять обязанности отсутствующих коллег и т.д.
- 4.3.11. отношение к работе: ответственность, проявление самостоятельности и инициативы, направленность на улучшение методов работы и ее результатов; готовность принимать на себя в случае необходимости дополнительные обязанности; работоспособность; способность при необходимости в короткий срок выполнить большой объем работы; производственная и исполнительская дисциплина и т.д.
- 4.3.12. организаторские способности (для руководителей).
- 4.3.13. сложность работы: содержание и характер трудовой деятельности; сложность информации, типов задач, которые нужно решать; степень новизны и наличие элементов творчества и т.д.;
- 4.3.14. дополнительная ответственность;
- 4.3.15. выполнение особо срочной работы, которая не предусмотрена непосредственно должностными обязанностями работника;
- 4.3.16. поддержание надлежащего порядка в закрепленных аудиториях, лабораториях и мастерских, эстетическое оформление рабочих мест, помещений;
- 4.3.17. организацию и обеспечение работы приемной комиссии;
- 4.3.18. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения;
- 4.3.19. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;
- 4.3.20. экономия материальных и энергетических ресурсов;
- 4.3.21. подготовка лабораторий, мастерских и кабинетов к новому учебному году;
- 4.3.22. вклад в оснащение учебно-методической базы;
- 4.3.23. проведение ремонтных работ;
- 4.3.24. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;
- 4.3.25. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;
- 4.3.26. получение степени магистра, свидетельства об окончании аспирантуры, степени кандидата наук, степени доктора наук;

4.3.27. для педагогических работников:

за результативное участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, иных мероприятиях;

за эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских), областных, республиканских, международных мероприятиях;

за разработку и внедрение в учебный процесс инновационных и информационных коммуникационных технологий;

4.3.28. место в рейтинге сотрудников;

4.3.29. другое.

4.4. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в процентах от оклада работника, как правило, на время выполнения определенной работы (год, квартал, месяц) и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

4.5. Надбавка за высокие достижения в труде может быть установлена по итогам работы за отчетный период в фиксированной сумме при наличии соответствующих средств финансирования.

4.6. Для установления надбавок за высокие достижения в труде бухгалтерия проводит расчет средств по итогам работы за месяц, квартал, год и доводит информацию до сведения директора колледжа.

4.7. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда, личного вклада в работу колледжа.

4.8. Размер надбавки определяется персонально каждому работнику в пределах общей суммы, и максимальным размером не ограничивается.

4.9. Установление надбавок за высокие достижения в труде работникам осуществляется на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с курирующим заместителем директора. Установление надбавок за высокие достижения в труде руководителям (в том числе за педагогическую, научную и иную творческую деятельность) осуществляется по представлению директора.

4.10. Представления об установлении надбавок за высокие достижения в труде за прошлый месяц подаются до 10 числа текущего месяца, об установлении надбавок за высокие достижения в труде за текущий месяц – до 20 числа.

4.11. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом на основании решения комиссии по материальному стимулированию работников.

4.12. Надбавки работникам могут быть отменены или уменьшены приказом директора в случае:

- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;
- несоблюдения сроков завершения работы;
- снижения качества порученной работы;
- отсутствия средств на выплату надбавок.

4.13. Директору колледжа надбавка за высокие достижения в труде устанавливается ректором учреждения образования «Гродненский

государственный университет имени Янки Купалы» в порядке и сроки, установленные Министерством образования.

4.14. Установление надбавок работникам за оказание дополнительных образовательных услуг и прочих видов услуг (работ) проводится по решению директора за счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа по данным услугам (работам) на основе представления руководителя, участвовавшего в формировании доходов.

5. Порядок назначения и выплаты надбавок за сложность и напряженность труда

5.1. Надбавки за сложность и напряженность труда устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, включая экономию по заработной плате, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством.

5.2. Надбавки за сложность и напряженность труда могут устанавливаться всем категориям работников, в том числе работающим на условиях совместительства в процентах от оклада работника.

5.3. Надбавка за сложность и напряженность труда может быть установлена:

5.3.1. за эффективное выполнение поручений вышестоящих органов управления;

5.3.2. за выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

5.3.3. за выполнение работ, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

5.3.4. **сотрудникам колледжа:**

5.3.4.1 **исполняющим обязанности секретарей;**

5.3.4.2 **за выполнение работы по гражданской обороне и защите населения в гражданских системах;**

5.3.4.3 **за выполнение работы по охране труда сотрудников колледжа;**

5.3.4.4 **за выполнение работы с военкоматом по призывникам-учащимся и паспортному контролю;**

5.3.4.5 **неосвобожденным руководителям общественных объединений (секретарю, председателю) за выполнение общественной работы в интересах коллектива;**

5.3.4.6 **руководителям структур (кружки, клубы, группы, секции и др.) на общественных началах, если данные структуры выполняют свои задачи с достаточной эффективностью;**

5.3.4.7 **преподавателям, выполняющим функции председателя цикловой комиссии;**

5.3.4.8 **преподавателям, выполняющим функции заведующего учебным кабинетом, лабораторией;**

5.3.4.9 председателям комиссий, Советов и объединений, в случае, если работа в данной комиссии не сопряжена с функциональными обязанностями работника;

5.4. Показателями установления надбавки за сложность и напряженность труда являются:

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

5.4.2. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;

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

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

5.4.5. другое.

5.5. Размер надбавки за сложность и напряженность труда каждого работника определяется в пределах предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда, личного вклада в работу университета и максимальными размерами не ограничивается.

5.6. Надбавка за сложность и напряженность труда может быть установлена сроком на полугодие (квартал, месяц, на срок выполнения работ). Отдельным работникам могут устанавливаться разовые надбавки за выполнение отдельных работ.

5.7. Надбавки за сложность и напряженность труда устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом на основании решения комиссии по материальному стимулированию работников и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

5.8. Надбавки за сложность и напряженность труда могут быть уменьшены или отменены при ухудшении качества работы, несоблюдения сроков выполнения порученной работы на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.9. Надбавка за сложность и напряженность труда директору колледжа устанавливается ректором учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» в порядке и сроки, установленные Министерством образования.

Положение о стимулирующих выплатах работникам Гуманитарного колледжа учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» вступает в силу с 01.01.2020 при условии одобрения собранием трудового коллектива работников Гуманитарного колледжа учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»