

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ №2

в Коллективный договор

филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола

Белоруссии» учреждения образования

«Республиканский институт профессионального образования» на 2022 – 2025 годы

1. Приложение №1

Читать в новой редакции:

Приложение №1

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат работникам филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам филиала ГГДСК УО РИПО (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и других нормативных документов.

2. Положение определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам филиала ГГДСК УО РИПО (далее - колледж), кроме выплат, размеры осуществления которых определены законодательством (далее - стимулирующие выплаты).

3. Осуществление стимулирующих 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 условия труда.

4. На осуществление стимулирующих 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.

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

6. Для установления работникам надбавок создается комиссия, которая на основании настоящего положения, предложений руководителей структурных подразделений определяет размеры надбавок. Протокол решения комиссии по установлению размера надбавок представляется директору колледжа для принятия решения.

Директор филиала

_____ В.Н.Пильщиков

Председатель профкома

_____ Ю.Ю.Стасенко

7. Надбавки устанавливаются по результатам работы за месяц, квартал, год при наличии соответствующих финансовых средств и выплачиваются за фактически отработанное время.

8. Размеры надбавок устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

9. Работникам колледжа устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (надбавки):

За характер труда;

Молодым специалистам;

За особенности профессиональной деятельности;

За высокие достижения в труде;

За специфику работы в сфере образования;

За работу в отрасли;

За классное руководство (кураторство учебной группой);

Профессиональная надбавка.

10. 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.

11. Стимулирующие выплаты работникам могут быть отменены или уменьшены в случае:

нарушения трудовой и производственной 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.

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

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

14. 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 по представлениям руководителей структурных подразделений.

Персональную ответственность за достоверность информации, изложенной в

Директор филиала

_____ В.Н.Пильщиков

Председатель профкома

_____ Ю.Ю.Стасенко

представлении на поощрение, несет руководитель структурного подразделения или лицо, исполняющее его обязанности.

15. Директору колледжа стимулирующие выплаты устанавливаются институтом и выплачиваются за счет средств колледжа.

16. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2024 года.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА:

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

2. Надбавка за характер труда устанавливается:

2.1. Педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ, согласно приложению № 2.

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.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ:

Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце втором настоящей части), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере 30 процентов от оклада.

Специалистам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования (за исключением указанных в абзацах втором и третьем настоящей части), в течение срока обязательной работы в размере 20 процентов от оклада.

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

Руководителям и специалистам обособленных подразделений, реализующих образовательные программы профессионально-технического, среднего

Директор филиала
_____ В.Н.Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю.Стасенко

специального образования, Белорусского национального технического университета, учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники», учреждения образования «Минский государственный лингвистический университет», учреждения образования «Белорусский государственный технологический университет», учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования», направляя на эти цели средства в размере 15 процентов сумм окладов этих работников.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ:

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

2. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается в размере до 250 процентов (включительно) оклада работника.

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.

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,

Директор филиала

_____ В.Н.Пильщиков

Председатель профкома

_____ Ю.Ю.Стасенко

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.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ:

Мастерам производственного обучения учреждений образования, иным педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава, приемных родителей, родителей-воспитателей) в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности служащих, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, – 25 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

Преподавателям (за исключением относящихся к профессорско-преподавательскому составу), педагогам дополнительного образования в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов.

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА РАБОТУ В ОТРАСЛИ:

Преподавателям (за исключением относящихся к профессорско-преподавательскому составу), мастерам производственного обучения учреждений образования в размере 21 процентов от оклада;

Иным педагогическим работникам из числа специалистов, не указанным в настоящем пункте, в размере 15 процентов от оклада.

VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА КУРАТОРСТВО УЧЕБНОЙ ГРУППОЙ:

Преподавателям, выполняющим функции куратора учебной группы (учебных групп), при реализации содержания образовательных программ

Директор филиала

_____ В.Н.Пильщиков

Председатель профкома

_____ Ю.Ю.Стасенко

профессионально-технического, среднего специального образования в размере 100 процентов базовой ставки;

Надбавка, указанная в части первой настоящего пункта, устанавливается на учебный год приказом руководителя учреждения образования.

IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДБАВКИ:

Руководителям и их заместителям из числа педагогических работников бюджетных организаций, обособленных и структурных подразделений, в размере 15 процентов от оклада.

2. В разделе II «Организация, нормирование и оплата труда»

Пункт 16.7 читать в новой редакции:

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставление трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

3. Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»

Добавить пункт 19.5:

Предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, в том числе под роспись, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде, а также обращение работника к нанимателю и иные действия, предусмотренные Трудовым кодексом, кроме заключения, продления и изменения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности, могут совершаться в электронном виде при условии, что программно-технические средства, используемые нанимателем, позволяют однозначно идентифицировать работника, а также с использованием электронной цифровой подписи.

Добавить пункт 21.18:

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на

Директор филиала
_____ В.Н.Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю.Стасенко

служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания; для возврата (полностью или частично) средств, затраченных нанимателем на организацию питания, которым работник воспользовался (стоимость питания). В этих случаях, за исключением возврата стоимости питания, наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если трудовой договор прекращается по соглашению сторон, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 2, 4 и 5 части второй статьи 35, пунктах 1–3 и 5 статьи 42, пунктах 1, 2, 6 и 8 статьи 44 Трудового кодекса, если трудовой договор расторгается по желанию (требованию) работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере до трех его среднемесячных заработков (часть первая статьи 408).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении законодательства, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Наниматель в случаях, предусмотренных законодательством, обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

Читать в новой редакции пункт 21.7:

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. График отпусков составляется на каждый календарный год, не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех работников филиала. Работнику предоставляется трудовой отпуск на основании письменного заявления.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на четыре части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней, последующие части не менее трех календарных дней.

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска).

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии

Директор филиала
_____ В.Н.Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю.Стасенко

использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

Пункт 21.12 читать в новой редакции:

Наниматель работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляет гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

По семейно-бытовым причинам для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написание учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса Республики Беларусь, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более тридцати календарных дней. Иными локально-правовыми актами наниматель может предусматриваться большая продолжительность отпуска, но не более трех календарных месяцев в течение календарного года.

4. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников»

Добавить пункт 28.4:

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.

Директор филиала

_____ В.Н.Пильщиков

Председатель профкома

_____ Ю.Ю.Стасенко

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

5. В приложении №13 «Соглашения между филиалом «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» и первичной профсоюзной организацией учащихся филиалом «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» на 2022-2025 годы» читать в новой редакции Положение о порядке использования средств на оказание материальной помощи и установление надбавок к стипендии учащимся (Приложение 1 к Изменениям и дополнениям №2 в коллективный договор).

Директор филиала ГГДСК УО РИПО

В.Н.Пильщиков

Председатель профсоюзного комитета

Ю.Ю.Стасенко

Изменения и дополнения одобрены на профсоюзном собрании работников 17.01.2024.

Директор филиала

_____ В.Н.Пильщиков

Председатель профкома

_____ Ю.Ю.Стасенко