

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет
государственного учреждения «Гомельский
областной центр по обеспечению
деятельности бюджетных организаций в
сфере образования»



Т.И.Жукова

УТВЕРЖДАЮ

Управляющий государственным
учреждением «Гомельский
областной центр по обеспечению
деятельности бюджетных
организаций в сфере образования»



Е.Н.Коба

МП

Положение

о премировании, установлении надбавок, оказании материальной помощи и единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения «Гомельский областной центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Положение о порядке и условиях материального стимулирования работников государственного учреждения «Гомельский областной центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с учетом дополнений и изменений) и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2019 года № 948 «О реализации Указа Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 года № 475» (с учетом дополнений и изменений).

1.2. Положение предусматривает порядок и условия установления надбавок за сложность и напряженность труда, порядок премирования и оказания материальной помощи и оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения «Гомельский областной центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования» (далее – центр).

1.3. Работникам центра устанавливаются:

1.3.1 стимулирующие выплаты - надбавки:

- за стаж работы в бюджетных организациях;
- за специфику труда;
- молодым специалистам
- за сложность и напряженность труда

1.3.2 компенсирующая выплата - доплата за характер труда.

1.4. Определить, что работникам центра выплачивается надбавка за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

Коба Е.Н.

Жукова Т.И.

- до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов.

1.5. Надбавка за специфику труда устанавливается работникам центра из числа по должностям руководителей, специалистов и других служащих учреждения в размере 100 процентов оклада работника.

1.6. На установление надбавки за сложность и напряженность труда работникам центра направляются бюджетные средства в размере до 85 процентов суммы оклада работников.

1.7. Надбавка молодым специалистам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в центр, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) – в размере 10 процентов от оклада. В случае приема на работу выпускников в центр до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) указанная надбавка устанавливается в течении двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении(направлении)).

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

2.1. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается всем категориям работников.

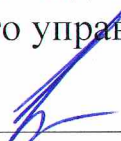
2.2. Надбавка за сложность и напряженность труда может быть установлена

за выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется управляющим и главным бухгалтером исходя из конкретных задач, стоящих перед центром.

2.3. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника по предложениям главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений, согласно приказу управляющего.

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

2.5. Надбавка управляющему центра согласовывается с начальником главного управления образования Гомельского облисполкома.

 Копя Е.Н.

 Жукова Т.И.

2.6. Надбавка заместителю управляющего и главному бухгалтеру устанавливается управляющим центра.

2.7. Показатели установления надбавки за сложность и напряженность труда:

2.7.1. за качество выполняемой работы по направлениям деятельности от 10% до 100% включительно;

2.7.2. за проведение внеплановых срочных работ, потребовавших от исполнителей высокой квалификации (дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, непредвиденных командировок, принятия самостоятельного решения и т.п. для выполнения поставленных задач) от 10% до 100% включительно;

2.7.3. за достижение стабильных положительных результатов при выполнении должностных обязанностей от 10% до 50% включительно;

2.7.4. за выполнение особо важных работ, не предусмотренных должностными обязанностями работников от 10% до 100% включительно;

2.7.5. за проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач от 10% до 100% включительно;

2.7.6. за работу в режиме ненормированного рабочего дня от 10% до 100% включительно;

2.7.7. за своевременное и качественное составление статистической, ведомственной, бухгалтерской отчетности (квартальной, годовой) и представление в вышестоящие органы управления от 10 до 100%.

2.8. Повышение (понижение) размера надбавки работнику может производиться по нескольким основаниям, при этом проценты повышений (понижений) суммируются.

2.9. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели, и максимальными размерами не ограничивается.

2.10. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.


Надбавка не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;
- повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;
- другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

3.1. С целью усиления материальной заинтересованности работников

 Копя Е.Н.

 Жукова Т.И.

в достижении высокого качества труда, с учетом выявления и использования имеющихся резервов премирование работников производится ежемесячно с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы структурных подразделений и центра в целом.

3.2 Источниками средств, направленных на ежемесячное премирование, являются:

- на выплату премий направляются средства, предусмотренные в областном бюджете, в размере 20 процентов от суммы окладов работников;

- неиспользованные средства, предназначенные на оплату труда;

- средства от приносящей доходы деятельности;

- иные источники, не запрещенные законодательством.

3.3. Премия каждому работнику устанавливается в размере 18% от оклада за добросовестное выполнение своих должностных обязанностей без замечаний в текущем месяце, пропорционально отработанному времени.

3.4 Оставшаяся часть премиального фонда в размере 2% от суммы окладов работников распределяется по показателям в процентном отношении от оклада работника (включительно):

3.4.1. за обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции до 100%;

3.4.2. за осуществление своевременного и качественного предоставления информации, ответов на контрольные документы до 100%;

3.4.3. за проведения анализа эффективности работы учреждений образования до 100%;

3.4.4. за соблюдение норм служебной и профессиональной этики до 100%;

3.4.5. за качественное и своевременное рассмотрение письменных и устных обращений до 100%;

3.4.6. за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника до 100%;

3.4.7 за выполнение особо важных (срочных) работ до 100%;

3.4.8. за своевременное и качественное составление статистической, ведомственной, бухгалтерской отчетности и представление в вышестоящие органы управления до 100%;

3.4.9. рациональное использование и своевременное освоение бюджетных ассигнований, эффективный расход бюджетных средств до 100%;

3.4.10. оперативность качественного решения поставленных задач, высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя учреждения



Копя Е.Н.



Жукова Т.И.

(непосредственного руководителя) до 100%;

3.4.11. за интенсивность труда, высокие результаты при выполнении сложной внеочередной работы до 100%;

3.4.12. обеспечение соблюдения трудовой, финансовой и исполнительской дисциплины (разработка методических материалов по вопросам различных направлений, в т.ч. бухгалтерского и иных видов учета, порядок осуществления и проведения процедур государственных закупок, положений, проектов локальных нормативных, распорядительных документов) до 100%;

3.4.13. за отдельные поручения управляющего центра или главного бухгалтера до 100%.

3.5. Премия начисляется за фактически отработанное время.

3.6. Ежемесячная премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.7. Начисление премии производится в текущем месяце.

3.8. Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

При увольнении работника в отчетном месяце до истечения срока действия контракта по инициативе нанимателя или самого работника премия ему не выплачивается.

В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии перерасчету не подлежат.

4. ИЗМЕНЕНИЕ (УВЕЛИЧЕНИЕ, СНИЖЕНИЕ) РАЗМЕРОВ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. В случаях понижения или лишения премирования работника, невыплата премий по причине временной нетрудоспособности, отпусков, повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки, за счет высвободившихся средств осуществляется дополнительное премирование работников.

4.2. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда направляются на премирование работников ежемесячно, ежеквартально



Копя Е.Н.



Жукова Т.И.

или раз в полугодие на основании приказа управляющего центра в абсолютных величинах (рублях). Максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются без учета фактически отработанного времени по следующим показателям (включительно):

4.2.1. достижение положительных результатов при выполнении должностных обязанностей - от 10 до 300 руб.;

4.2.2. качество и результативность выполнения работ – от 10 до 300 руб.;

4.2.3. постоянное повышение профессионального мастерства – от 10 до 100 руб.;

4.2.4. своевременное и четкое выполнение отдельных поручений и особо важных заданий – от 10 до 300 руб.;

4.2.5. активное участие в общественной жизни трудового коллектива – от 10 до 100 руб.;

4.2.6. выполнение разовых поручений, срочных заданий в интересах центра – от 10 до 300 руб.;

4.2.7. подготовка и проведения совещаний – от 10 до 500 руб.,

4.2.8. за участие в мониторинговых выездных комиссиях – от 10 до 100 руб.,

4.2.9. Единовременная денежная премия награжденным:

- Почетной грамотой главного управления образования Гомельского облисполкома выплачивается в размере двух базовых величин;

- Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – пяти базовых величин;

- Почетной грамотой Гомельского областного Совета депутатов – пяти базовых величин;

- Почетной грамотой Гомельского облисполкома – пяти базовых величин;

- Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – пяти базовых величин;

- Нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» - семи базовых величин.

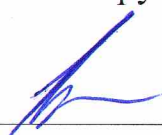
Премия осуществляется из средств Нанимателя.

4.3. Показатели снижения премии по пункту 3.3:

4.3.1. недобросовестное выполнение (или) невыполнение должностных обязанностей, нецелевое использование выделенных денежных средств и имущества подтвержденное результатами контролирующих органов – 100 %;

4.3.2. совершение двух и более нарушений требований правил, норм, регламентов, инструкций, иных правовых актов, выявленных внутривладельческим контролем в отчетном периоде – 50 %;

4.3.3. нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 100 %;



Копя Е.Н.



Жукова Т.И.

4.3.4. нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил - 100 %;

4.3.5. нарушение трудового режима (опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места и т.п.) – 50 %;

4.3.6. нарушение исполнительской дисциплины (невыполнение приказов и распоряжений управляющего центра и его заместителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения, непосредственного руководителя) – 100 %;

4.3.7. дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) - по отдельному приказу управляющего;

4.3.8. использование государственного имущества не в служебных целях – 100 %;

4.3.9. представление недостоверной информации, низкое качество работы (без уважительных причин) – 50 %;

4.3.10. нарушение установленного порядка для рассмотрения обращений работников и граждан (без уважительных причин) – 100 %;

4.3.11. иные основания – по отдельному приказу управляющего.

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

Предложения о понижении (повышении) размера премии или депремировании вносятся руководителями структурных подразделений, главным бухгалтером в письменной форме управляющему.

Повышение (снижение) размера премии или депремирование руководителей структурных подразделений определяется главным бухгалтером и управляющим.

Повышение (снижение) размера премии или депремирование остальных работников определяется на основании приказа управляющего.

Снижение или лишение премии работника согласно пункту 3.3, не исключает возможность его премирования по показателям.

5. ДЕПРЕМИРОВАНИЕ

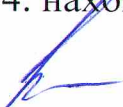
5.1. Полное депремирование (снижение базовой премии на 100%) предусматривается при объявлении работнику выговора в следующих случаях:

5.1.1. грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);

5.1.2. серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;

5.1.3. подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами организации;

5.1.4. нахождение на работе в нетрезвом состоянии;



Копя Е.Н.



Жукова Т.И.

5.1.5. халатное отношение к учету и хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

5.1.6. совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

5.1.7. срыва сдачи отчетности;

5.1.8. другие случаи грубого нарушения ТК, Правил внутреннего трудового распорядка и других локально нормативных правовых актов (ЛНПА) центра.

5.2. Частичное депремирование (снижение базовой премии на 50%) предусматривается в следующих случаях:

5.2.1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и других ЛНПА центра;

5.2.2. прогул (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);

5.2.3. расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с коллегами.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в первую очередь принадлежащих к низкооплачиваемым категориям работников, многодетным семьям, неполным семьям, инвалидам и т.д.

6.1. На оказание материальной помощи работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством (абзац 3 пункта 4 Указа от 18.01.2019 г. № 27) с дополнениями и изменениями.

6.2. Годовой размер средств на оказание материальной помощи формируется исходя из окладов работников в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников (абзац 3 пункта 4 Указа от 18.01.2019 № 27) с дополнениями и изменениями.

6.3. Источником средств, направляемых на выплату материальной помощи, является бюджетные средства, а также иные источники, незапрещенные законодательством Республики Беларусь.

6.4. Порядок и условия выплаты материальной помощи применяются в отношении всех работников, независимо от источника выплаты их заработной платы (п. 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда работников бюджетных организаций, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 03.04.2019 № 13).

6.5. Оказание материальной помощи производится на основании



Копя Е.Н.



Жукова Т.И.

заявления работника с приложением пакета документов (их копий), подтверждающих право получения материальной помощи.

Заявление и подтверждающие документы на оказание материальной помощи подаются заявителем не позднее 1-го месяца с момента возникновения обстоятельств; при наличии уважительных причин - не позднее 2-х месяцев с момента возникновения обстоятельств.

6.6. Выплата производится на основании данного Положения с оформлением приказа управляющего центра.

6.7. При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю, смерти близкого родственника работника центра.

6.8. Материальная помощь по заявлениям выплачивается всем категориям работников.

6.9. Материальную помощь оказывают всем работникам, кроме работников указанных в пункте 6.13, в случае:

6.9.1. вследствие стихийного бедствия – 10 базовых величин;

6.9.2. единовременно при продолжительной болезни работника (30 календарных дней и более) – 3 базовые величины;

6.9.3. смерти близкого родственника (муж, жена, дети, родители) – 6 базовых величин;

6.9.4. бракосочетание – 3 базовые величины;

6.9.5. в связи с юбилейными датами в жизни работника (50, 55 лет – для женщин; 50, 60 лет – для мужчин) – 3 базовые величины;

6.9.6. рождение ребенка – 4 базовые величины;


6.9.7. многодетным семьям, имеющим 3 и более несовершеннолетних детей – 2 базовые величины на каждого ребенка, для подготовки детей к школе;

6.9.8. родителям первоклассников – 3 базовые величины на каждого ребенка первоклассника;

6.9.9. родителям воспитывающих ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет – 2 базовые величины 1 раз в год;

6.9.10. одинокому родителю (мать (отец), не состоящая в браке (не состоящий в браке) и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае: когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим; мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения; усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий

 Кона Е.Н.

 Жукова Т.И.

несовершеннолетнего ребенка) – до 15 лет – 2 базовые величины 1 раз в год;

6.9.11. в связи с увольнением, при достижении общеустановленного пенсионного возраста – 4 базовые величины;

6.9.12. приобретении путевки за полную стоимость в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт» не менее 7 дней - 1 базовая величина.

6.9.13. других случаях, не указанных выше, при наличии объективных причин по заявлению работника;

6.10. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется в конце года и распределяется между работниками в равных долях. Исключение составляют работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

6.11. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, а также вновь трудоустроенным работникам материальная помощь из остатка неиспользованных средств выплачивается пропорционально доли занятости и фактически отработанному времени.

6.12. Работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, материальная помощь выплачивается только в случаях:

6.12.1. вследствие стихийного бедствия – 10 базовых величин;

6.12.2. смерти близкого родственника (муж, жена, дети, родители) – 6 базовых величин;

6.12.3. с рождением ребенка – 4 базовые величины.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

7.1 Работникам центра осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчёта 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь (в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь 18.01.2019 № 27 с изменениями и дополнениями).


Целью осуществления данной выплаты является укрепление здоровья, повышение работоспособности и творческой активности работников учреждения.

Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников.

7.2. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

- бюджетное финансирование;


Копя Е.Н.


Жукова Т.И.

- средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

7.3. Единовременная выплата на оздоровление работникам центра производится, как правило, при предоставлении трудового отпуска или его части не менее 5 календарных дней.

7.4. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление).

7.5. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

7.6. Выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени для следующей категории работников:

- принятых на работу и отработавшие менее календарного года;
- в случае увольнения;
- при выходе или уходе из (в) социальный отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, если трудовой отпуск в текущем году не предоставлялся.

Выплата производится при наличии ассигнований по заявлению работника. Решение принимает управляющий центром.

7.7. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

7.8. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлялся отпуск в текущем календарном году. Размер выплаты определяется исходя из оклада на дату написания работником заявления.

7.9. Единовременная выплата на оздоровление производится по приказу управляющего, согласованного с профсоюзным комитетом, на основании письменного заявления работника.



Копя Е.Н.



Жукова Т.И.