

Государственное учреждение образования
“Средняя школа № 7 г. Калинковичи”

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 2
в коллективный договор на 2019-2022 годы
ГУО “Средняя школа № 7 г. Калинковичи”

Одобрено и подписано
на собрании протокол № 2 от 31. 08 .2020 г.

Зарегистрировано в Калинковичском
райисполкоме _____ 2020 года №

г. Калинковичи 2020г.

_____ С.Г.Ходько

_____ Н.А.Скибарь

Изменения и дополнения № 2
в коллективный договор
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»
на 2019-2022 годы

1. По тексту коллективного договора словосочетание «локальные нормативные правовые акты» заменить на словосочетание «локальные правовые акты».

2. Пункт 10 договора дополнить формулировкой следующего содержания:

«С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трёх лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему».

3. В подпункте 19.9 словосочетание «ставки (оклада)» заменить словами «оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности».

4. В подпункте 19.3 слово «вознаграждения» заменить на слово «выплаты».

5. Подпункт 19.6 изложить в новой редакции:

«Размер средств, направленных на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителя учреждения образования и соответствующего комитета отраслевого профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

Размер неиспользованных средств по фонду заработной платы направляется только на установление надбавок за высокие достижения в труде работников в соответствии с коллективным договором и Положением об установлении надбавок организации».

6. Подпункт 19.10 изложить в новой редакции:

«Руководитель учреждения образования устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов. Руководитель учреждения образования может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование

с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором, а их руководителю – устанавливаются органом, уполномоченном заключать с ними контракт, по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза».

7. Подпункт 19.16 изложить в новой редакции:

«Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам организаций системы образования (их подразделений), имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются коллективным договором»(приложение №6).

8. Подпункт 22.5 изложить в новой редакции:

«Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

Руководитель учреждения образования предупреждает за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым ежегодное создание в учреждении образования комиссии по трудовым спорам».

9. Часть вторую подпункта 22.12. после слов «возраста трех лет» дополнить словами «с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь».

10. В части первой подпункта 22.18. слова «с включением данного периода в рабочий год» исключить.

11. Подпункт 25.1. изложить в новой редакции:

«Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза».

12. Подпункт 25.7. изложить в новой редакции:

«Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта».

13. Подпункт 25.9. изложить в новой редакции:

«В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков».

14. Подпункт 25.11. изложить в новой редакции:

«Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года,

предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками — членами отраслевого профсоюза учреждения образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза».

15. Подпункт 25.13. изложить в новой редакции:

«Заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в отрасли (не менее 10 лет), на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника».

16. Подпункт 25.14. изложить в новой редакции:

«Продлевать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы в отрасли (не менее 10 лет), на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника».

17. Подпункт 25.17. изложить в новой редакции:

«Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений

производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет».

18. В подпункте 25.16. последнее предложение заменить предложением следующего содержания:

«При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса».

19. Подпункт 25.15. изложить в новой редакции:

«Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия».

20. Подпункт 25.19. – исключить.

21. Подпункт 25.20. – исключить.

22. Подпункт 25.21. – исключить.

23. Подпункт 25.22. изложить в новой редакции:

«Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета».

24. Подпункт 25.23. изложить в новой редакции:

«Наниматель может заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок».

25. Подпункт 25.24. изложить в новой редакции:

«Наниматель может заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при

отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса».

26. В подпункте 25.25. исключить слова «Установить, что».

27. В подпункте 27.12. номера пунктов статьи 42 «2 и 6» заменить на «3 и 5».

28. Подпункт 29.6. изложить в новой редакции:

«поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца»;

29. В подпункте 32.1. исключить слова «республиканского и местных бюджетов».

30. Подпункт 33.5. изложить в новой редакции:

«Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации».

31. В подпункте 33.13. слова «от фонда заработной платы» заменить словами «от суммы средств на оплату труда».

32. Подпункт 39.7. изложить в новой редакции:

«Нанимателю устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектив – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза».

33. Подпункт 39.11. изложить в новой редакции:

«Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитета отраслевого

профсоюза учреждения образования и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателя комитета отраслевого профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза».

34. Подпункт 39.12. изложить в новой редакции:

«Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза».

35. Подпункт 39.13. изложить в новой редакции:

«Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссии по трудовым спорам, членов

отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективному договору, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза».

36. Подпункт 39.14. часть первую изложить в новой редакции:

«Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия».

37. Приложения к соглашению № 1, 2, 3, 4 – исключить.

38. Приложение №14 «Положение о премировании работников учреждения образования» применить и читать в следующей редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения, в том числе и совместителей.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (5% от суммы окладов работников учреждения);
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Размеры, порядок и условия премирования работников определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.4. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (конкретный срок выплаты премий указывается в Положении).

2.5. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- социальных отпусков;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.6. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

3. Условия и размеры премирования работников по показателям устанавливаются в базовых величинах.

3.1. По усмотрению учреждения образования при премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.1.1. для заместителей руководителя учреждения:

3.1.1.1	высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	до 2 включи тельно
3.1.1.2	качественное выполнение планов работы учреждения образования	до 1 включи тельно
3.1.1.3	создание условий для творческого труда педагогов, учащихся, обслуживающего персонала	до 1 включи тельно
3.1.1.4	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	до 1 включи тельно
3.1.1.5	подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции	до 1 включи тельно

3.1.1.6	совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	до 1 включи тельно
3.1.1.7	подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися	до 1 включи тельно
3.1.1.8	активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	до 1 включи тельно
3.1.1.9	рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	до 2 включи тельно
3.1.1.10	соблюдение норм служебной и профессиональной этики	до 1 включи тельно
3.1.1.11	обеспечение сохранности государственного имущества	до 2 включи тельно
3.1.1.12	обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	до 2 включи тельно
3.1.1.13	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	до 2 включи тельно
3.1.1.14	проявление творческого подхода при выполнении поручений	до 1 включи тельно
3.1.1.15	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	до 2 включи тельно
3.1.1.16	организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе	до 1 включи тельно
3.1.1.17	внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс	до 2 включи тельно
3.1.1.18	пропаганда педагогического опыта	до 2 включи тельно

3.1.2. для педагогических работников и специалистов:

3.1.2.1	за активное участие в методической работе	до 2 включи тельно
---------	---	--------------------------

3.1.2.2	за подготовку победителей III этапа республиканской и областной олимпиад по учебным предметам (ежемесячно в течение года)	до 2 включи тельно
3.1.2.3	за подготовку победителей заключительного этапа республиканской олимпиады по учебным предметам (ежемесячно в течение года)	до 3 включи тельно
3.1.2.4	обеспечение функционирования предметного кабинета	до 1 включи тельно
3.1.2.5	результативное участие в интеллектуальных, творческих, спортивных мероприятиях	до 2 включи тельно
3.1.2.6	выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива председателю профсоюзного комитета	до 4 включи тельно
3.1.2.7	разработка, внедрение и использование современных технологий	до 2 включи тельно
3.1.2.8	подготовка кабинетов к новому учебному году	до 1 включи тельно
3.1.2.9	обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей	до 1 включи тельно
3.1.2.10	экономия материальных и энергетических ресурсов	до 1 включи тельно
3.1.2.11	распространение передового педагогического опыта	до 2 включи тельно
3.1.2.12	выполнение работ не предусмотренных должностными обязанностями	до 2 включи тельно

3.1.3. для служащих и обслуживающего персонала:

3.1.3.1	проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	до 2 включи тельно
3.1.3.2	обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования	до 1 включи тельно
3.1.3.3	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	до 1 включи тельно

3.1.3.4	предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	до 1 включи тельно
3.1.3.5	качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	до 2 включи тельно
3.1.3.6	экономия ресурсов	до 2 включи тельно
3.1.3.7	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	до 2 включи тельно
3.1.3.8	своевременное обеспечение учащихся учебными пособиями, работа по сохранности книжного фонда	до 2 включи тельно

4. Показатели снижения премии

4.1	недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов	50%
4.2	нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	50%
4.3	нарушение правил охраны труда и техники безопасности	70%
4.4	неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	50%
4.5	нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами	50%
4.6	случаи детского травматизма	80%
4.7	нарушение требований нормативных документов, регулирующих образовательный процесс	60%
4.8	нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности	60%

5. Лишение премии на 100% в случаях:

_____ С.Г.Ходько

_____ Н.А.Скибарь

5.1	грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка
5.2	грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности
	невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля
5.3	халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

6. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

39. Приложение №15 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования» применить и читать в следующей редакции.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника с учётом педагогической нагрузки (до__ включительно).

1.3. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.4. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.6. Надбавка руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

2.2.1 для заместителей руководителя и СППС:

2.2.1.1	участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий	до 50% включительно
2.2.1.2	активное участие в методической работе	до 50% включительно
2.2.1.3	применение инновационных подходов, форм и методов работы	до 50% включительно
2.2.1.4	участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения	до 50% включительно
2.2.1.5	обеспечение выполнения образовательных стандартов	до 50% включительно
2.2.1.6	активная работа по развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими учреждениями	до 50% включительно
2.2.1.7	достижения высоких результатов по итогам учебного года	до 50% включительно

2.2.2. для педагогических работников и специалистов:

2.2.2.1	руководителям школьных и районных методических объединений	до 10% включительно
---------	--	---------------------

2.2.2.2	достижение высоких результатов по итогам года (с учётом рейтинга)	до 50% включительно
2.2.2.3	разработка и участие в реализации инновационного проекта	до 20% включительно
2.2.2.4	участие в конкурсах педагогического мастерства	
	в рамках учреждения образования	до 25% включительно
	в районе	до 50% включительно
	в области	до 100% включительно
	в республике	до 150% включительно
	на международном уровне	до 200% включительно
2.2.2.5	победа в конкурсах педагогического мастерства	
	в рамках учреждения образования	до 25% включительно
	в районе	до 50% включительно
	в области	до 100% включительно
	в республике	до 150% включительно
	на международном уровне	до 200% включительно
2.2.2.6	проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий в рамках конкурсов педагогического мастерства, обмена опыта	
	в учреждении образования	до 10% включительно

	в районе			до 15% включи- тельно
	в области			до 25% включи- тельно
	в республике			до 50% включи- тельно
2.2.2.7	проведение открытых учебных занятий и воспитатель- ных мероприятий в рамках методических (предметных) недель в учреждении образования			до 10% включи- тельно
2.2.2.8	достижение призовых мест в олимпиадах по учебным предметам, круглогодичной спартакиаде школьников			
	1 место Диплом 1ст.	2 место Диплом 2 ст.	3 место Диплом 3ст.	
УО	до 10%	до 7%	до 5%	
Район	до 25%	до 20%	до 15%	
Область	до 50%	до 40%	до 30%	
Респуб- лика	до 75%	до 60%	до 45%	
Между- нар.	до 100%	до 80%	до 60%	
2.2.2.9	участие в различных интеллектуальных (предметных) конкурсах, конкурсах творческих и исследовательских работ (сочинение, ЭССЕ и др.)			
	УО			до 3%
	Район			до 6%
	Область			до 9%
	Республика			до 12%
	Междунар.			до 15%
2.2.2.10	достижение высоких результатов в различных интел- лектуальных (предметных) конкурсах, конкур-сах творческих и исследовательских работ (сочине- ние, ЭССЕ и др.)			
	1 место Диплом 1ст.	2 место Диплом 2 ст.	3 место Диплом 3ст.	
УО	до 9%	до 7%	до 5%	
Район	до 14%	до 12%	до 10%	
Область	до 19%	до 17%	до 15%	
Респуб- лика	до 24%	до 22%	до 20%	
Между- нар.	до 29%	до 27%	до 25%	

2.2.2.11	достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие школы, ее структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс, добиться улучшения конечных результатов хозяйственной деятельности			до 50% включительно
2.2.2.12	участие учащихся в спортивных соревнованиях			
	УО			до 2%
	Зональные			до 4%
	Район			до 6%
	Область			до 8%
	Республика			до 10%
	Междунар.			до 12%
2.2.2.13	достижения учащимися лучших результатов, призовых мест в спортивных соревнованиях			
	1 место	2 место	3 место	
УО	до 5%	до 4%	до 3%	
Зональн	до 6%	до 5%	до 4%	
Район	до 10%	до 8%	до 6%	
Область	до 14%	до 11%	до 8%	
Республика	до 18%	до 14%	до 10%	
Междунар.	до 21%	до 17%	до 12%	
2.2.2.14	оказание платных услуг (одна группа)			до 4% включительно
2.2.2.15	Организация экскурсионных поездок, которые носят учебно-познавательный характер			
	Район			до 7% включительно
	Область			до 10% включительно
	Республика			до 15% включительно
2.2.2.16	представление и распространение передового педагогического опыта			

	1 место Диплом 1 ст.	2 место Диплом 2 ст.	3 место Диплом 3 ст.	
УО	до 7%	до 5%	до 3%	
Район	до 10%	До 8%	До 6%	
Область	до 15%	до 13%	до 11%	
Республика	до 20%	до 18%	до 16%	
Международ.	до 25%	до 20%	до 18%	
2.2.2.17	перепись детей, подлежащих обучению на уровне общего среднего образования (два раза в год: август, январь)			до 10% включительно
2.2.2.18	дежурство на пришкольной площадке в каникулярный период			до 15% включительно

2.3 Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ для заместителей руководителя, специалистов и педагогических работников:

2.3.1	организация предметных конкурсов «Буслик», «Русский медвежонок», «Кенгуру» и др.	до 10% включительно
2.3.2	библиотекарю за работу с библиотечным фондом (август, сентябрь)	до 50% включительно
2.3.3	личное участие работников в работе добровольной народной дружины	до 5% включительно
2.3.4	личное участие работников в спортивных соревнованиях, конкурсах художественной самодеятельности	до 25% включительно
2.3.5	членам аттестационной комиссии, совета школы, профсоюзного комитета (ежемесячно в зависимости от объема выполненных работ)	до 7% включительно
2.3.6	общественному инспектору по охране труда (ежемесячно)	до 10% включительно
2.3.7	работникам школы, принимающим участие в уголовно-процессуальных заседаниях (ежемесячно)	до 2% включительно
2.3.8	ответственному за сдачу сведений об отсутствующих учащихся (ежемесячно)	до 5% включительно

2.3.9	секретарю педагогического совета, совета школы, аттестационной комиссии, попечительского совета, совета по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних (в зависимости от объема выполненных работ)	до 5% включительно
2.3.10	воспитателям, работающим с детьми с ОПФР (ежемесячно)	до 3% включительно
2.3.11	председателям общественных объединений (в зависимости от объема выполненных работ)	до 4% включительно
2.3.12	участие в общественной работе в интересах коллектива (в зависимости от величины выполненной работы и личного участия)	до 15% включительно
2.3.13	ведение учета материальных ценностей (один раз в год)	до 15% включительно
2.3.14	участие в хозрасчетных семинарах	до 40% включительно
2.3.15	выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	до 50% включительно
2.3.16	выполнение индивидуальных поручений директора, заместителей директора, связанных с повышением качества образовательного процесса	до 50% включительно
2.3.17	обеспечение рациональной организации и функционирования учреждения образования	до 30% включительно
2.3.18	результативность участия выпускников учреждения в ЦТ (90 баллов и выше) (на кол-во уч-ся)	до 15% включительно
2.3.19	обеспечение работы спортивного зала в шестой школьный день	до 5% включительно

2.4 Надбавка за сложность и напряженность труда определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда, и назначается ежемесячно в эквиваленте к количеству рабочих дней в текущем месяце:

2.4.1	заместителю директора по учебной работе	до 50% включительно
-------	---	---------------------

2.4.2	заместителю директора по воспитательной работе	до 50% включительно
2.4.3	педагогу социальному	до 15% включительно
2.4.4	педагогу-организатору	до 15% включительно
2.4.5	педагогу-психологу	до 15% включительно
2.4.6	заместителю директора по хозяйственной части	до 50% включительно
2.4.7	заведующему кабинетом информатики	до 15% включительно
2.4.8	секретарю школы	до 50% включительно
2.4.9	ответственному за ведение сайта школы	до 15% включительно
2.4.10	ответственному за ведение банка данных детей с ОПФР	до 10% включительно
2.4.11	молодым специалистам	до 10% включительно
2.4.12	педагогическим работникам, осуществляющим профильное обучение	до 5% включительно

2.5 Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

40. Приложение №16 ««Положение о порядке и условиях установления надбавки за сложность и напряжённость труда рабочим учреждения образования» применить и читать в следующей редакции.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).
- 1.2. Надбавка за сложность и напряженность труда рабочим учреждения образования устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в абсолютных величинах.
- 1.3. Надбавки устанавливаются всем категориям рабочих, в том числе и совместителям.
- 1.4. 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 руководителем учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам рабочим

2.1. Надбавка устанавливается в абсолютных величинах (руб.) каждому рабочему до 100рублей (включительно).

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

2.3. Показатели установления надбавки за сложность и напряженность труда:

- 2.3.1. качественное выполнение обязанностей, предусмотренных рабочей инструкцией
- 2.3.2. выполнение рабочим более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками
- 2.3.3. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность
- 2.3.4. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования, за которые отвечает конкретный рабочий
- 2.3.5. соблюдение требований охраны труда и техники безопасности
- 2.3.6. экономия материальных и энергетических ресурсов
- 2.3.7. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения
- 2.3.8. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструментов, оборудования
- 2.3.9. проведение ремонтных работ
- 2.3.10. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий
- 2.3.11. другое (указать)

2.4. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

41. В приложение №17 ««Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования за характер труда» в подпункте 1.5 «на квартал» читать «на месяц».

42. Приложение №18«Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования», изменить и читать в следующей редакции:

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

3. Положение распространяется как на постоянных работников, так и на работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет.

Положение не распространяется на членов коллектива, работающим по совместительству.

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

3.1	В случае свадьбы члена коллектива (первое бракосочетание)	8
3.2	В случае рождения ребёнка (женщине)	8
3.3	В случае длительной болезни (десять дней включая воскресенье) - за каждую последующую неделю	0,5 0,5
3.4	В связи с 50-летием	5
3.5	По достижению пенсионного возраста	5
3.6	В связи с круглыми датами (25, 30, 35, 40, 45, 55)	1

3.7	Молодым специалистам (один раз в учебный год)	2
3.8	Компенсация молодым специалистам за фактический съём жилья (ежемесячно)	1
3.9	Компенсация иногородним молодым специалистам за фактический проезд общественным транспортом (ежемесячно)	1
3.10	Многодетным матерям (трое и более детей до 18 лет) ко Дню матери.	1
3.11	Многодетным матерям (трое и более детей до 18 лет) к началу учебного года по подготовке к школе	1
3.12	Инвалидам-работникам школы и работникам, имеющим детей-инвалидов (до 18 лет) ко Дню инвалида	1
3.13	В случае смерти близкого родственника (мужа, жены, детей, родителей)	8
3.14	В случае смерти члена коллектива, не достигшего пенсионного возраста и работавшего в школе (его семье)	10
3.15	Членам профсоюза, ведущим здоровый образ жизни и посещающим учреждения спорта и туризма, на основании подтверждающих документов	1
3.16	На удешевление стоимости санаторной путёвки работникам и на их несовершеннолетних детей в санаториях в пределах республики Беларусь (за исключением путёвок, полученных по линии социального страхования)	2

Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

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

5. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

6. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение полугодия распределяются между работниками в равных долях, в том числе и руководителю без заявления.

43. В Приложении №19 «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам

_____ С.Г.Ходько

_____ Н.А.Скибарь

учреждения образования» в подпункте 1.2 после слов « 0,5 оклада работника» добавить «с учётом педагогической нагрузки».

Дополнения подписаны «31»августа 2020 года

Руководитель

_____ С.Г.Ходько

Председатель Профкома

_____ Н.А.Скибарь

Одобрены на собрании коллектива работников
«31»августа 2020 г., протокол № 2

_____ С.Г.Ходько

_____ Н.А.Скибарь