

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 3  
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
государственного учреждения образования  
«Озерщинская средняя школа №2»**

**на 2022-2025 годы**

**Одобен на профсоюзном собрании  
«29» апреля 2024 года, протокол №1**

**д. Озерщина  
2024 г.**

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору государственного учреждения образования  
«Озерщинская средняя школа №2» на 2022-2025 годы

Наниматель и Профком заключили настоящее Дополнительное соглашение и договорились о нижеследующем.

Внести в коллективный договор государственного учреждения образования «Озерщинская средняя школа №2» на 2022-2025 годы следующие изменения (**Приложение № 18**):

1. По тексту: слова «районный комитет Профсоюза» заменить словами «районная организация Профсоюза».
2. В пункте 1. ФИО «Паршуткин Александр Григорьевич» заменить на ФИО «Сержан Надежда Владимировна».
3. В пункте 12 фразу «двух месяцев» заменить на фразу «трех месяцев».
4. В пункте 19.2.:
  - в первом абзаце фразу «надбавок стимулирующего характера» заменить на фразу «стимулирующих и компенсирующих выплат»;
  - во втором абзаце фразу «создается» заменить на фразу «может создаваться», новое предложение начать с фразы «В этом случае...».
  - в третьем абзаце фразу «соответствующими Положениями Договора» заменить на фразу– «Приложением № 1 «Положение о порядке и условиях премирования работников ГУО «Озерщинская средняя школа №2» и Приложением № 2.».
  - в четвёртом абзаце фразу «единовременные выплаты на оздоровление» извлечь;
  - пятый абзац изложить в новой редакции: «Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах».
  - в пункт 7. Положения о премировании «Условия и размеры единовременной (разовой) премии работникам» добавить подпункт 7.5.6.- Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах.
5. Пункт 19.11. изложить в новой редакции: «При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарноэпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление и другие обстоятельства) оплата производится в

Директор \_\_\_\_\_ Н.В. Сержан

Председатель \_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

размере 100% установленного ему 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 $\diamond$ , надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

$\diamond$  Под сельской местностью понимается территория, входящая в пространственные пределы сельсоветов, за исключением территорий поселков городского типа и городов районного подчинения».

6. В подпункте 19.17. после слов «Республики Беларусь» дополнить словами «от 21 декабря 1990 г. № 476-ХП».

7. Часть первую подпункта 19.19. изложить в следующей редакции: «Производить выплату среднего заработка 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 предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.».

8. Подпункт 19.32. дополнить абзацем «график работы повара: пятидневная рабочая неделя с выходными днями суббота и воскресенье, а в период школьного лагеря, обеспечения по субботам горячим питанием учащихся УПК-шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье согласно графику»

9. В части 1 и 3 подпункта 22.7.:

9.1. в части 1 слово «послевузовское» заменить словами «научно-ориентированное»;

9.2. в части 3 слова «или заочной форме» заменить словами «, заочной или дистанционной форме».

10. Подпункт 22.8. дополнить частью второй следующего содержания: «Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей)».

11. Из пункта 22.11. исключить подпункты:

22.11.4. отцу при рождении ребенка - 3 дня;

22.11.5. смерти родственника без учета дороги (муж или жена, родители, родители мужа или жены, дети, братья, сестры, племянники) - 3 дня;

22.11.6. бракосочетание самого работника- 3 дня

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

Подпункт 22.11.6. изложить в новой редакции: «бракосочетание детей, внуков работника - 3 дня».

12. Подпункт 22.15. изложить в новой редакции:

«По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней. При этом коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

В случае рождения ребенка (отцу), регистрации заключения брака работника, смерти близких родственников (без учета дороги (муж или жена, родители, родители мужа или жены, дети, братья, сестры, племянники), нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации), сохранение среднего заработка, предусмотренное частью второй настоящего пункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

В иных случаях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях отпуск предоставляется без сохранения средней заработной платы.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня, за исключением бюджетных организаций».

13. Пункт 22. дополнить подпунктом 22.23.: «Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение

Директор \_\_\_\_\_ Н.В. Сержан

Председатель \_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год».

14. . В подпунктах 25.11., 25.13., 25.14., 25.16. после фразы «и не имеющими дисциплинарных взысканий» вставить фразу «(или дисциплинарные взыскания были сняты (погашены) в установленном порядке)».

15. Подпункт 25.19. дополнить частью третьей: «При увольнении с работы работник имеет право запросить у руководителя характеристику, которую ему должны выдать на руки в течение семи дней».

16. Пункт 25. дополнить подпунктами:

25.27. «Установить, что продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности».

25.28. «Предусматривать в контрактах работников надбавку в соответствии со ст. 261 (2) ТК РБ в размере не менее 20 процентов оклада».

25.29. «Предусматривать работникам, работающим на условиях контрактной формы найма и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, дополнительный поощрительный отпуск в соответствии со ст. 261 (2) ТК РБ продолжительностью не менее 5 календарных дней».

17. Пункт 31. дополнить подпунктом 31.13. следующего содержания: «Установить, что наниматель обязан обеспечить прохождение работниками диспансеризации в организации здравоохранения.

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, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, 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

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.

Порядок прохождения работниками диспансеризации определяется нанимателем. Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной локальными правовыми актами.»

18. В части первой подпункта 34.1. слова «, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и» исключить.

19. В подпункте 34.5. слова «для производства безналичных расчетов» исключить.

20. В подпункте 34.7. после слов «Законом Республики Беларусь» дополнить словами «от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ»; слова «Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012 г. № 150 «О замене словами «Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом»».

21. В части третьей подпункта 34.8. слово «Центральный» заменить на слово «Республиканский».

22. Пункт 39 дополнить подпунктом 39.11. «Проекты коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются в Речицкий районный комитет Белорусского профессионального союза работников образования и науки в течение 3 рабочих дней после принятия комиссией по коллективным переговорам соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проекта коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия социально-партнерским соглашениям более высокого уровня».

23. Приложение № 1 «Положение о порядке и условиях премирования работников ГУО «Озерщинская средняя школа №2» принять в новой редакции:

### **Приложение № 1**

#### **Положение о порядке и условиях премирования работников ГУО «Озерщинская средняя школа №2»**

##### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»)

1.2. Положение о премировании работников ГУО «Озерщинская средняя школа №2» (далее – работников, учреждение образования) принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда каждого из них.

## 2. Источники премирования

Источниками средств, направленных на премирование, являются:

2.1. средства, выделяемые на премирование в размере 20% от суммы окладов работников;

2.2. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

2.3. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения, в размерах, предусмотренных законодательством;

2.4. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

## 3. Условия и порядок премирования

3.1. Премирование работников производится ежемесячно.

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время.

3.3. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

3.3.1. временной нетрудоспособности;

3.3.2. социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);

3.3.3. очередных отпусков;

3.3.4. повышения квалификации;

3.3.5. за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

3.4. Работнику, принятого или уволенного в месяце его прихода или увольнения, премия начисляется за фактическое отработанное время. Исключение составляет единовременная выплата по части 7. данного положения.

3.5. Решение о лишении или повышении размера премии принимает специально созданная в учреждении образования комиссия по материальному стимулированию труда на основании данного Положения с оформлением протокола. На основании протокола оформляется приказ руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

На основании приказа осуществляется выплата (лишение) премии. Приказ доводится для ознакомления со всеми работниками.

## 4. Размеры премирования:

4.1. Премия состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

4.2. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в размере 5% от оклада с учетом объема выполняемых работ за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей из общего фонда премирования (20 % от суммы окладов работников учреждения образования) в текущем периоде.

4.3. Дополнительное премирование в текущем периоде осуществляется за счет:

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

4.3.1. неиспользованных средств премиального фонда, составляющие разницу между плановой и начисленной базовой премией за предыдущий период;

4.3.2. неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за предыдущий период.

4.4. Дополнительное премирование за счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, за июнь-август производить суммарно с нарастающим итогом в сентябре месяце.

4.5. Дополнительное премирование за декабрь месяц производить в декабре текущего года.

4.6. Показатели премирования указываются в процентном выражении от оклада с учетом объема выполняемых работ.

4.7. Премирование руководителя Учреждения осуществляется Отделом образования по согласованию с Райкомом профсоюза на основании Соглашения, Положения о премировании руководителей учреждений образования.

5. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям  
При премировании работников учитываются следующие показатели:

**5.1. для заместителей руководителя учреждения:**

5.1.1. качественную подготовку учебных кабинетов, классов и т.д. к началу учебного года	10-50%
5.1.2. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	10-30%
5.1.3. выполнение поручений вышестоящих органов срочных, важных заданий, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	20-50%
5.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	10-30%
5.1.5. своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок	15-30%
<b>5.2. для специалистов:</b>	
5.2.1. достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины	5-20%
5.2.2. за работу по программе профильного преподавания предметов	5-10%
5.2.3. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	5-30%
5.2.4. вклад в оснащение учебно-методической базы	5-20%
5.2.5. общественная работа в интересах трудового коллектива	10-50%
5.2.6. участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях, семинарах и других мероприятий	10-50%
5.2.8. сопровождение учащихся на оздоровление	50-100%
5.2.7. членам добровольной дружины по охране общественного порядка	5%
5.2.8. за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда	5%
5.2.9. педагогам за наставничество	5%
5.2.10. за выполнение работ, не предусмотренных функциональными	

Директор \_\_\_\_\_ Н.В. Сержан

Председатель \_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

обязанностями	5-50%
<b>5.3. для служащих и обслуживающего персонала:</b>	
5.3.1. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	20-50%
5.3.2. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	10-50%
5.3.3. проведение ремонтных работ	5-50%
5.3.4. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	5-20%
5.3.4. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	10-50%
5.3.5. выполнение общественной работы в интересах трудового коллектива	10-50%

### **6. Лишение базовой премии**

Снижение размеров премирования или полное лишение производится по следующим показателям:

#### **6.1. Показатели снижения базовой премии на 50%**

- 6.1.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов
- 6.1.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения
- 6.1.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности
- 6.1.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору
- 6.1.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами
- 6.1.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время
- 6.1.7. нарушение трудовой дисциплины
- 6.1.8. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности

#### **6.2. Показатели лишения базовой премии на 100%**

- 6.2.1. за прогул без уважительной причины
- 6.2.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору
- 6.2.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка
- 6.2.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности
- 6.2.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля
- 6.2.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

6.3. Лишение работника премии осуществляется в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом руководителя с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная записка работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись.

6.4. Суммы невыплаченной премии остается в распоряжении учреждения образования.

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

6.5. Лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

### **7. Условия и размеры единовременной (разовой) премии работникам**

7.1. Комиссия по материальному стимулированию труда имеет право устанавливать единовременную премию работникам за особые заслуги или показатели.

7.2. Единовременная премия производится по итогам работы за месяц.

7.3. Единовременная премия назначается в конкретной сумме (абсолютной величине).

7.4. Единовременная премия выплачивается без учета отработанного времени.

7.5. При установлении единовременной премии работникам учитываются следующие показатели:

7.5.1. публикация научных статей и методических разработок в предметных журналах;

7.5.2. подготовка доклада, аналитической справки, выступления на областных и республиканских конференциях, семинарах, съездах;

7.5.3. активное участие в республиканских проектах;

7.5.4. выполнение поручений вышестоящих органов управления, задач соответствующих государственных программ, срочных и важных задач, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда;

7.5.5. в иных случаях по решению комиссии по материальному стимулированию труда

7.5.6. Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах.

24. Приложение № 2 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2» принять в новой редакции:

### **Приложение № 2**

#### **Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2»**

##### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Источниками средств, направленных на надбавку за высокие достижения в труде (далее – надбавка), являются средства, выделяемые в размере 15% от суммы окладов работников.

1.3. Надбавки работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2» (далее – работники) устанавливаются на месяц и выплачиваются за фактически

Директор \_\_\_\_\_ Н.В. Сержан

Председатель \_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

отработанное время (объем выполненной работы).

Надбавка не начисляется за периоды:

1.3.1. трудового отпуска;

1.3.2. социального отпуска;

1.3.3. временной нетрудоспособности;

1.3.4. повышения квалификации;

1.3.5. за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

1.4. Надбавка устанавливается в % от оклада (включительно).

1.5. Размер надбавки работнику определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда. Надбавка может устанавливаться по нескольким показателям, размеры суммируются и сумма предельными размерами не ограничивается.

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

1.7. Надбавку устанавливает специально созданная комиссия по распределению средств материального стимулирования труда на основании данного Положения с оформлением протокола. На основании протокола оформляется приказ руководителя, который согласовывается с профсоюзным комитетом. На основании приказа руководителя осуществляется выплата надбавки. Приказ доводится для ознакомления со всеми работниками.

1.8. Надбавка руководителю учреждения устанавливается на основании Положения районного отраслевого Соглашения.

## 2. Порядок и условия установления надбавок

Показатели установления надбавки за высокие достижения в труде:

2.1.	<b>для заместителей руководителя учреждения:</b>	
2.1.1.	высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	20-100%
2.1.2.	подготовка и проведение уставных мероприятий, семинаров, конференций	10-60%
2.1.3.	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	10-50%
2.1.4.	качественная организация образовательного процесса в профильных классах	10-50%
2.1.5.	высокие результаты в проведении акций, выставок, творческих работ	10-50%
2.2	<b>для специалистов</b>	
2.2.1.	проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения	5% (за каждое)
2.2.2.	результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах	
	- на районном уровне (на месяц)	50%
	- на областном уровне (на квартал)	100%
	- на республиканском уровне (на полугодие)	150%

Директор \_\_\_\_\_ Н.В. Сержан

Председатель \_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

2.2.3.	подготовка к ЦТ	5-15%
2.2.4.	сопровождение учащихся на оздоровление	50-100%
2.2.5.	выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации)	5-50%
2.2.6.	участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях, семинарах и других мероприятиях (в зависимости от результативности)	10-50%
2.2.7.	членам добровольной дружины по охране общественного порядка	5%
2.2.8.	общественным инспекторам по ОТ	5%
2.2.9.	за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	10-50%
2.2.10.	за инициативу, творческий подход к решению стоящих задач	10-50%
2.2.11.	оказание платных образовательных услуг (за каждую группу)	10-20%
2.2.12.	организация и ведение документации по питанию	10-50%
2.2.13.	молодым специалистам с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые два года работы	10-20%
2.2.14.	организация ведомственной и индивидуальной подписки	5-20%
2.2.15.	работа с сайтом учреждения	10-30%

3. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования; обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

25. Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам (**Приложение №3**) изложить в новой редакции: «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда работникам (далее – Положение)

#### I. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования.

1.2. Надбавка за характер труда работникам 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.

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

1.3. Надбавка за характер труда работникам устанавливается в обстановке полной гласности в следующем порядке: на основании настоящего Положения комиссия по материальному стимулированию труда принимает решение и оформляет Протокол, руководитель учреждения образования на основании Протокола и по согласованию с Профкомом оформляет приказ, на основании приказа осуществляется выплата надбавки. Приказ доводится для ознакомления с ним всех работников Учреждения образования.

II. Размер, порядок и условия установления надбавки за характер труда педагогическим работникам (далее – надбавка педработникам)

2.1. Данный раздел Положения определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда педагогическим работникам учреждения образования (за исключением руководителя и его заместителей).

2.2. Источники выплаты надбавки педработникам: в учреждении общего среднего образования при реализации образовательной программы среднего образования – 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.3. Надбавка педработникам устанавливается за выполнение отдельных видов работ:

2.3.1.	за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;	до 60%
2.3.2.	за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;	20-60%
2.3.3.	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;	10-30%
2.3.4.	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);	20-60%
2.3.5.	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;	до 60%
2.3.6.	за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях	10-30%

Директор \_\_\_\_\_ Н.В. Сержан

Председатель \_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

	образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования.	
2.3.7.	за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со <u>статьей 97</u> Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;	до 60%

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

III. Размер, порядок и условия установления надбавки за характер труда рабочим и работникам, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее – надбавка служащим и рабочим)

3.1. Надбавка служащим и рабочим устанавливается за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

3.2. Надбавка служащим и рабочим устанавливается работнику на период, не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

3.3. На установление надбавки служащим и рабочим направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

3.4. Размер надбавки служащим и рабочим по каждому основанию устанавливается в процентном выражении от оклада работника.

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

3.6. Размер и порядок выплаты надбавки служащим и рабочим определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

3.7. Надбавка служащим, работникам устанавливается:

3.7.1.	за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	10-50%
3.7.2.	за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	10-60%

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

3.7.3.	за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	10-50%
3.7.4.	за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	10-60%
3.7.5.	за соблюдение требований техники безопасности	5-20%

**26. Приложение № 4** «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2» изложить в новой редакции:

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи.

2. На оказание материальной помощи 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 в год (или 2,5 % от окладов работников в месяц).

3. Материальная помощь применяется в отношении всех работников Учреждения, оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, по решению руководителя Учреждения.

4. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с приложением пакета документов (их копий), подтверждающих право получения материальной помощи.

Заявление и подтверждающие документы на оказание материальной помощи подаются заявителем с не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

Решение по выплатам материальной помощи принимает руководитель Учреждения по заявлению работника и на основании данного Положения с оформлением приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

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.

Материальная помощь по заявлениям выплачивается всем категориям работников.

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

5. Материальная помощь устанавливается в базовых величинах, размер выплаты определяется на дату письменного заявления работника.

6. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

1.	рождение ребенка	5
2.	бракосочетание работника (впервые)	5
3.	вследствие стихийного бедствия, несчастного случая в семье работника	5
4.	смерти работника учреждения	15
5.	смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители)	10
6.	смерти близкого родственника работника (родные братья, сёстры)	2
7.	продолжительной болезни работника 10 дней и более 20 дней и более	1 2
8.	родителям детей, идущих в 1 класс, для приобретения школьно-письменных принадлежностей к началу учебного года	1
9.	в связи с круглыми датами в жизни работника (50,55,60 лет) и достижения пенсионного возраста	10
10.	единовременная материальная помощь на первичное обустройство молодых специалистов	2
11.	оказывать материальную помощь молодому специалисту в связи с тяжелым материальным положением на основании, подтверждающих документов	1
12.	единовременная выплата материальной помощи молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки при условии продолжения работы в данном учреждении после отработки обязательного срока работы и продления трудовых отношений сроком не менее чем на три года	2

7. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей данного положения приказом начальника отдела образования по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

8. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется в конце календарного года и распределяется между основными работниками в равных долях, в том числе и на руководителя. Исключение составляют работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 – лет, внешние и внутренние совместители.

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

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

27. В подпункте 3.13. Приложения № 5 «Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2» первый абзац извлечь, в третьем абзаце после фразы «социальных отпусков» вставить фразу «кроме отпуска по уходу за ребенком до 3 лет».

28. Приложение 8 «Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей» изложить в новой редакции:

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования предусматривать годовые плановые средства на оплату замены временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей согласно перечню:

1. учитель,
2. учитель – дефектолог,
3. воспитатель,
- 4.руководитель физического воспитания,
5. секретарь, делопроизводитель, инспектор по кадрам,
6. сторож (вахтер),
7. кладовщик,
8. лаборант,
9. уборщик помещений,
10. уборщик территорий,
11. повар,
12. кухонный рабочий,
13. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений,

29. Приложение № 15 «Перечень профессий работников, подлежащих прохождению обязательных медицинских осмотров» изложить в новой редакции:

№ п/п	Наименование должности служащего, рабочей профессии	Пункт постановления МЗ РБ от 29.07.2019 № 74	Вид выполняемых работ	Периодичность прохождения
1	Работники учреждений общего среднего образования, постоянно работающие с детьми - школьного возраста	Приложение 3 п.22	Постоянная работа с детьми	1 раз в год
2	Уборщик помещений: - при выполнении работ на высоте; - при уборке пищеблока, помещений для	Приложение 3 п. 1 Приложение 3 п. 20	Выполнение работ на высоте Работы по санитарной	1 раз в 2 года 1 раз в год

Директор \_\_\_\_\_ Н.В. Сержан

Председатель \_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

	хранения продуктов питания;  - при приеме на работу (класс условий труда 2)	Приложение 1 п. 1.2.8.	обработке помещений пищеблоков, складов продуктов питания Приготовление и использование дез.средств	При приеме на работу
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Приложение 3 п.1	Выполнение работ на высоте	1 раз в год
4	Сторож, вахтер	Приложение 3 п.11	Охрана объекта	1 раз в 2 года
5	Кладовщик, подсобный (кухонный) рабочий	Приложение 3 п. 20	Работа с пищевыми продуктами	1 раз в год
6	Повар, шеф-повар  - при выполнении работы во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест	Приложение 3 п. 20  Приложение 1 п.4.8	Работа с пищевыми продуктами Повышенная температура в помещении	1 раз в год  1 раз в 2 года для класса условий труда 3.1

Основание: 1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь  
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013г. № 61-З «Об охране труда»  
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» (в редакции постановлений Минздрава от 20.09.2021 № 104, от 07.09.2023 № 130)

30. Приложение № 14 «ПЕРЕЧЕНЬ производственных помещений, подлежащих оснащению медицинскими аптечками для оказания доврачебной помощи» изложить в новой редакции:

1. Вахта.
2. Пищеблок.
3. Лаборантская кабинета «Химия».
4. Столярная и слесарная мастерские.
5. Кабинет обслуживающего труда.
6. Спортивный зал.

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------

2. П.77 главы 4 Правил по охране труда», утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53.

3. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Об утверждении правил безопасности, правил расследования и учета несчастных случаев, произошедших с обучающимися».

4. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 14.07.2014 № 105 «Об установлении перечней и норм обеспечения спортивным инвентарем и оборудованием» (в редакции постановлений Минобразования от 02.09.2019 № 148, от 15.03.2023 № 85).

Директор  
ГУО "Озерщинская средняя  
школа №2"

\_\_\_\_\_ Н.В.Сержан

Председатель Профкома  
ГУО "Озерщинская средняя  
школа №2"

\_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

Одобрено на профсоюзном собрании 29.04.2024 г., протокол №1

Директор _____ Н.В. Сержан	Председатель _____ Н.М. Ярец
----------------------------	------------------------------