

Государственное учреждение образования «Ясли-сад №2 г. Ельска»

Первичная профсоюзная организация  
государственного учреждения образования «Ясли-сад №2 г. Ельска»

Изменения и дополнения №1  
в Коллективный договор на 2019-2022 годы  
государственного учреждения образования  
«Ясли-сад №2 г. Ельска»

Одобрено и подписано  
14 января 2020 года  
на собрании коллектива  
Протокол № 1

Ельск  
2020

**Приложение №1**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий государственным  
учреждением образования  
« Ясли – сад № 2 г.Ельска»

Н.П.Быч

\_\_\_\_\_ 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о премировании работников учреждения образования

**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 воспитания и обучения, вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения.

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

2.3. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в 4% отношении от 5 % планового фонда заработной платы, за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей согласно нагрузки (объема выполняемых работ).

2.4. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

2.5. 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.

2.6. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.7. 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.

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

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

2.10. Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между плановой и начисленной базовой премией, направляются на выплаты премий работникам, достигших наивысших результатов в работе, по показателям.

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

Показатели премирования для всех категорий работников:

3.1. достижение стабильных положительных результатов при выполнении должностных и функциональных обязанностей	0,5 – 2 БВ
3.2. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период	0,5 – 2 БВ
3.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических требований	0,5 – 2 БВ
3.4. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.)	0,5 – 5 БВ
3.5. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия)	1 – 5 БВ
3.6. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки	1 – 5 БВ

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

3.1. для заместителей руководителя учреждения:

- |  |            |
|--|------------|
| 3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе административного контроля, ведомственного и других видов контроля | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы сада, программ, планов учебно-вспомогательного процесса         | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.3. создание условий для творческого труда педагогов, воспитанников, учебно-вспомогательного персонала                    | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы                                 | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций  | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.6. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины                    | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и воспитанниками  | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности                      | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов                                 | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.10. соблюдение норм служебной и профессиональной этики   | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.11. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений   | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.12. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году   | 0,5 – 6 БВ |
| 3.1.13. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений  | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.14. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями   | 0,5 – 5 БВ |
| 3.1.15. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе   | 0,5 – 5 БВ |

3.2. для специалистов:

- |  |            |
|--|------------|
| 3.2.1. за проведение открытых занятий, семинаров и других мероприятий в рамках учреждения; | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.2. за работу по оформлению кабинета и содержание его в образцовом порядке              | 0,5 – 6 БВ |
| 3.2.3. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом                            | 0,5 – 1 БВ |
| 3.2.4. результативность работы образовательных услуг на платной основе                     | 0,5 – 5 БВ |

- |         |   |            |
|---------|---|------------|
| 3.2.5.  | работа по подготовке победителей научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий                        | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.6.  | эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения  | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.7.  | накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий  | 0,5 – 6 БВ |
| 3.2.8.  | работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования   | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.9.  | обобщение передового опыта  | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.10. | успешная организационно-методическая работа   | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.11. | выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.12. | внедрение в учебный процесс технических средств обучения и наглядных пособий  | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.13. | обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей   | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.14. | экономия материальных и энергетических ресурсов   | 0,5 – 5 БВ |
| 3.2.15. | подготовка групповых помещений, кабинетов, игровых площадок к новому учебному году  | 0,5 – 6 БВ |

### 3.3. Для служащих и обслуживающего персонала:

- |        |   |            |
|--------|---|------------|
| 3.3.1. | качественное проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения | 0,5 – 6 БВ |
| 3.3.2. | обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования                        | 0,5 – 5 БВ |
| 3.3.3. | образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования     | 0,5 – 5 БВ |
| 3.3.4. | ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника     | 0,5 – 5 БВ |
| 3.3.5. | качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей             | 0,5 – 5 БВ |
| 3.3.6. | экономия всех видов ресурсов  | 0,5 – 5 БВ |

### 4. Показатели снижения премии

- |      |  |            |
|------|--|------------|
| 4.1. | недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов | 10% - 50 % |
| 4.2. | нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующую деятельность учреждения   | 10% - 50 % |
| 4.3. | нарушение правила охраны труда и техники безопасности  | 10% - 50 % |

4.4.	неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	10% - 50 %
4.5.	нетактичное поведение с воспитанниками, родителями (законными представителям), коллегами	10% - 50 %
4.6.	неаккуратное ведение документации	10% - 50 %
4.7.	нарушение трудовой дисциплины	10% - 50 %
4.8.	нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности	10% - 50 %
4.9.	за нерациональное использование денежных средств выделенных на методическую литературу	10% - 50 %
4.10.	за отказ без уважительной причины от вывоза на групповое оздоровление воспитанников	10% - 50 %

#### 5. Показатели лишения премии на 100%

- 5.1. за прогул без уважительной причины;
- 5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;
- 5.3. грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- 5.4. грубого нарушения правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности;
- 5.5. дисциплинарное взыскание ( выговор);
- 5.6. невыполнении функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- 5.7. за нерациональное использование всех видов ресурсов;
- 5.8. за случаи детского травматизма;
- 5.9. за систематическое невыполнение приказов, распоряжений руководителя.

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.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_ 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_ 2020 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение №2****УТВЕРЖДАЮ**Заведующий государственным  
учреждением образования  
« Ясли – сад № 2 г.Ельска»

Н.П.Быч

\_\_\_\_\_ 2020 г.

**Положение  
о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения  
в труде работникам учреждения образования****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.

1.3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы). 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.

1.4. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.5. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

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

1.7. 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.

1.8. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

## 2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников

2.1. 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 учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

для руководителей:

- |  |         |
|--|---------|
| 2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутрисадовского, ведомственного и других видов контроля | 5-50%   |
| 2.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса   | 10%-50% |
| 2.2.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы                     | 5-15%   |
| 2.2.4. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и воспитанниками:                              |         |
| - на уровне района   | 20%     |
| - на уровне области  | 40%     |
| - на уровне республики   | 60%     |
| 2.2.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины        | 5-50%   |
| 2.2.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися:                                | 20%     |
| - на уровне района   | 40%     |
| - на уровне области  | 60%     |
| - на уровне республики   |         |
| 2.2.7 активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности           | 10%-50% |
| 2.2.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов                     | 15%-50% |
| 2.2.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году                                | 30%-50% |
| 2.2.10. организация и участие в районных смотрах-конкурсах:  |         |



- 1-е место	50%
- 2-е место	30%
- 3-е место	15%
2.2.11. выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	10%-50%
2.2.12. работа сайта учреждения, периодичность обновления информации	5% - 50%
2.2.13. активная работа по перспективному развитию учреждения и творческому и сотрудничеству с другими организациями	10%-30%
2.2.14. совмещение профессий	50%
2.2.15. повышение профессионального мастерства	10%-30%
2.2.16. проведение ремонтных работ	5%-50%
для педагогических работников:	
2.2.17 за проведение открытых занятий, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования	10%-30%
2.2.18. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях	10%-30%
2.2.19. использование в учебном процессе современных технических средств обучения	5%-10%
2.2.20. разработка и внедрение новых технологий обучения	10%-20%
2.2.21. организация и участие в внутрисадовых и районных мероприятиях:	
- 1-е место	50%
- 2-е место	30%
- 3-е место	15%
2.2.22. организация дополнительных образовательных услуг на латной основе	5%-30%
2.2.23. участие в праздниках и развлечениях	5%-20%
2.2.24. успешное осуществление экспериментальной и инновационной деятельности	10%-30%
2.2.25. сопровождение детей на оздоровление и санаторно-курортное лечение в течении всего заезда при отсутствии травматизма	50%
2.2.26. участие в хозрасчетных семинарах, курсах, повышении квалификации, педагогических конференциях	10%-50%
2.2.27. разработка учебных и методических пособий	5%-50%
2.2.28. выполнение поручений руководителя требующих дополнительных затрат времени и повышения интенсивности труда	5%-50%
2.2.29. работа с детьми находящимися в СОП	5%-50%
2.2.30. сложность работы в первых младших группах в период адаптации в течении одного месяца	30%
2.2.31. пополнение микрокабинета и оснащение развивающей среды в группах, содержание их в образцовом порядке	5% - 50%
2.2.32. обобщение передового опыта	50%-100%

2.2.33. рациональное использование всех видов ресурсов, сбор вторсырья	5%-10%
2.2.34. проведение ремонтных работ в учреждении образования	5%-50%
2.2.35. за работу в праздничные и выходные дни	10%-30%
2.2.36. выполнение обязанностей председателя ПК	30%
2.2.37. работа сверх установленной педнагрузки	5% - 30%

для иных работников:

2.2.38. поддержка надлежащего порядка, эстетическое оформление закрепленных рабочих мест, помещений	5%-30%
2.2.39. обеспечение бесперебойной работы оборудования	5%-30%
2.2.40. экономия материальных и энергетических ресурсов	5%-30%
2.2.41. подготовка учреждения к новому учебному году	5%-20%
2.2.42. вклад в оснащение материально-технической базы учреждения	5%-30%
2.2.43. проведение ремонтных работ	5%-30%
2.2.44. образцовое содержание спецодежды, инструмента, оборудования	5%-10%
2.2.45. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	5%-50%
2.2.46. сложность работы в первых младших группах в период адаптации в течении одного месяца	30%
2.2.47. личное участие в внутрисадовских, районных, областных мероприятиях	5%-30%

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_ 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_ 2020 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение №3**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Ясли-сад №2 г. Ельска»\_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 Н.П. Быч**Положение  
о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения  
образования**

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. Выплата материальной помощи производится приказом Руководителя учреждения образования основным работникам и 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):

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. при несчастных случаях в семье работника  | <u>3БВ</u>   |
| 2. смерти работника учреждения   | <u>10БВ</u>  |
| 3. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители)                             | <u>10БВ</u>  |
| 4. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней)                         | <u>2БВ</u>   |
| 5. в связи с круглыми датами в жизни работника (50 лет)                                  | <u>3БВ</u>   |
| 6. в связи с достижением пенсионного возраста  | <u>10БВ</u>  |
| 7. в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета | <u>1-5БВ</u> |

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

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.

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.

Неиспользованная сумма поровну распределяется между членами коллектива к концу текущего года без подачи заявления.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н.Мчедлидзе

**Приложение №4**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Ясли-сад №2 г. Ельска»\_\_\_\_\_  
Н.П. Быч  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020

**Положение  
о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим  
работникам учреждения образования за характер труда  
(прилагается к коллективному договору учреждения)**

**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. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования.

1.3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам (в том числе и совместителям) за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения и выплачивается ежемесячно. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

1.7. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

1.8. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды: трудового отпуска;

- трудового отпуска;
- социального отпуска;

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

2. Надбавки устанавливаются:

2.1. За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 40% (включительно)
2.2. за системную работу с родителями	до 40% (включительно)
2.3. за системную работу по организации питания обучающихся	до 40% (включительно)
2.4. за системную работу по организации оздоровления обучающихся	до 40% (включительно)
2.5. за сопровождение обучающихся при организации их подвоза	до 30% (включительно)
2.5. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 60% (включительно)
2.6. 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)	до 60% (включительно)
2.7. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования	до 40% (включительно)
2.8. за сопровождение обучающихся на санаторно-курортное лечение и оздоровление	до 50% (включительно)

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.

4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н.Мчедлидзе

**Приложение №14**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Ясли-сад №2 г. Ельска»\_\_\_\_\_  
Н.П. Быч  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020**Положение****о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования****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») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 0,5 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

**2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление**

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то

по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

2.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

2.5. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 0,5 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

2.7. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н.Мчедлидзе



**Приложение №15**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Ясли-сад №2 г. Ельска»

---

Н.П. Быч  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020**Положение  
о порядке и условиях установления надбавки за сложность и  
напряженность труда рабочим учреждения образования****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 работникам учреждения образования устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, включая экономию по заработной плате, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законом.

1.3. Указанная надбавка устанавливается рабочим на основании данного Положения и на период их выполнения.

1.4. При переходе на новые условия оплаты труда размеры надбавки за сложность и напряженность труда устанавливаются работникам таким образом, чтобы не допустить снижение их заработной платы (без премии), начисленной до введения новых условий оплаты труда.

1.5. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам. Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение отдельных работ.

1.6. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.7. Надбавка за сложность и напряженность труда может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, 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 (ставкам) работников

2.1. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

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. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	10%-60%
2.3.2. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	10%-80%
2.3.3. качество выполняемых работ, перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	20%-40%
2.3.4. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	10%-80%
2.3.5. за соблюдение требований по охране труда и техники безопасности	5%-80%
2.3.6. активная работа по благоустройству и оформлению территории учреждения	10%-60%

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.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н.Мчедлидзе