

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ № 5
в Соглашение между отделом
образования Дятловского районного
исполнительного комитета и Дятловской
районной организацией Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки на 2019-2022 годы

ДЯТЛОВСКИЙ РАЙОННЫЙ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Управление по труду, занятости
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 04-2/23 от 29.01.2021 года

Внести в Соглашение между отделом образования Дятловского районного исполнительного комитета и Дятловской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 гг. следующие дополнения и изменения, принятые на совместном заседании Совета отдела и Президиума райкома профсоюза 28.01.2021 года:

1. В пункт 2 после слов: «отдел образования Дятловского райисполкома» добавить: (далее отдел образования);
2. В п.24.2. в абзаце 7 после слов: «из средств материального стимулирования» добавить: (надбавки за высокие достижения в труде);
3. В пункте 24.6. второй абзац заменить слова: «экономия средств» на «неиспользованные средства»;
4. В п.24.11. заменить словосочетание «тарифной ставки» на «оклад»;
5. В п.27.14. третий абзац изложить в новой редакции:

Работникам, в связи с награждением нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» – до 55%, в связи с награждением Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – до 25%, Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – до 40%. В связи с награждением другими государственными и ведомственными наградами размер надбавки за высокие достижения в труде устанавливается согласно положениям о соответствующих наградах и в соответствии с положением об условиях и порядке установления других стимулирующих и компенсирующих выплат (за высокие достижения в труде) учреждений и организаций.

6. Приложение № 1 ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях премирования руководителей учреждений образования изложить в новой редакции (прилагается);
7. Приложение № 2 ПОЛОЖЕНИЕ об условиях и порядке установления других стимулирующих и компенсирующих выплат руководителям (исполняющим обязанности руководителя) учреждений образования изложить в новой редакции (прилагается).

Начальник отдела образования
Дятловского райисполкома
Н.С.Белоус

Председатель Дятловского районного
комитета Белорусского профессионального
союза работников образования и науки
С.Б.Фабишевский

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях премирования руководителей
учреждений образования

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Указом от 18.01.2019 № 27 и Положением об отделе образования Дятловского районного исполнительного комитета.

1.2. Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование всех руководителей (и.о.руководителя) учреждений образования.

Основные цели премирования:

- обеспечение усиления мотивации руководителей в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед учреждениями, отделом образования и направленных на эффективное функционирование и развитие системы образования;
- повышение материальной заинтересованности руководителей в качестве образовательной, учебно-методической, научно-исследовательской работы, для повышения эффективности и качества труда, достижения наилучших результатов в работе;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда;
- достижение справедливого распределения премиального фонда премирования руководителей.

2. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

Источниками средств, направленных на премирование, являются:

- средства, предусматриваемые в бюджете, в размере 5 процентов от суммы окладов работников учреждения образования;
- не использованные средства по премиальному фонду за отчетный период (месяц, квартал, год).

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование руководителей, работников исполняющих обязанности руководителя учреждения образования, назначенных приказом производится ежемесячно.

3.2. Премия начисляется от оклада, за фактически отработанное время. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);
- очередных отпусков;
- повышения квалификации.

3.3. Руководителю учреждения, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии

производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

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

3.5. Средства, направляемые на премирование, неиспользованные в связи с временной нетрудоспособностью, социальным отпуском (отпуск без сохранения заработной платы), очередных трудовых отпусков, повышения квалификации работников учреждения формируют экономию премиального фонда.

3.6. Начисление премии производится ежемесячно.

3.7. Предложения о премировании отдельных руководителей (и.о.руководителя), понижении или повышении размера премии вносятся на рассмотрение в комиссию, созданную приказом начальника отдела (состав комиссии и порядок работы см. в разд. 4 настоящего Положения).

3.8. Окончательное решение о премировании, снижении размера премии или лишения премии принимается на основании предложений начальника, заместителя начальника, руководителей структурных подразделений отдела, главных специалистов, специалистов РУМК по согласованию с постоянно действующей комиссией по премированию, оказанию материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление и иных стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – комиссия по распределению выплат) и в соответствии с протоколом комиссии по распределению выплат.

3.9. По итогам каждого месяца ответственный за расчет премии анализирует документы (протоколы решения комиссии по распределению выплат) и рассчитывает уменьшение процента для руководителей, допустивших нарушения трудовой дисциплины или профессионального поведения, а также составляет список руководителей, депремированных полностью.

3.10. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними руководителей (и.о.руководителя).

3.11. Средства не использованные по премиальному фонду направляются на премирование работников (в т.ч.руководителю) учреждения образования.

4. СОСТАВ И РАБОТА КОМИССИИ

4.1. Состав постоянно действующей комиссией по премированию, оказанию материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление и иных стимулирующих и компенсирующих выплат утверждается приказом начальника отдела образования.

4.2. Комиссия по распределению выплат определяет итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого руководителя и, соответственно, фонд премирования для руководителей на основании расчетов бухгалтерии, предоставленных в комиссию.

4.3. В состав комиссии по распределению выплат включается главный бухгалтер.

4.4. По итогам работы комиссии по распределению выплат оформляется протокол, который является основанием для издания приказа начальника отдела образования о премировании руководителей (и.о.руководителя).

4.5. Решения комиссии по распределению выплат принимаются коллегиально и отражаются в протоколах.

4.6. Протоколы решения комиссии по распределению выплат подписываются председателем и секретарем комиссии.

5. РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. Общий фонд ежемесячного премирования учреждения образования составляет 5% от суммы окладов работников учреждения и средств не использованных по фонду премирования.

5.2. Конкретные размеры премий, выплачиваемые руководителям учреждений с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.

5.3. Сумма средств предусмотренных на премирование работников учреждения распределяется руководителю учреждения, достигшему положительных результатов в работе, добросовестно исполняющему свою должностную инструкцию и не имеющему замечаний, а далее членам коллектива в % от оклада в пределах фонда премирования.

5.4. Не использованные средства по фонду премирования направляются на дополнительное премирование работников, в соответствии с настоящим Положением.

5.5. Конкретные размеры премии руководителю учреждения устанавливается на основании Положения о премировании отдела образования и выплачивается на основании протокола комиссии по распределению выплат и приказа начальника отдела о премировании.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ (УВЕЛИЧЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ) РАЗМЕРА ПРЕМИИ.

6.1. Размер премии устанавливается в % от оклада руководителя по следующим критериям:

6.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля до 30% (включительно);

6.1.2. качественное и результативное участие учреждения образования в смотрах-конкурсах (например, "лучший учитель, (воспитатель)", "лучший кабинет", "лучший педагог-психолог", "лучший педагог социальный" и т.д.) и конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» – до 50% (включительно);

6.1.3. выполнение разовых поручений, срочных заданий (не предусмотренных должностными обязанностями) в интересах главного управления образования, районного исполнительного комитета, отдела образования, Дятловского РУМК – до 20% (включительно);

6.1.4. результативное участие учащихся в международной олимпиаде по учебным предметам – до 70% (включительно);

6.1.5. результативное участие учащихся в международных научно-практических и исследовательских конференциях по учебным предметам – до 60% (включительно);

6.1.6. результативное участие учащихся в олимпиаде школьников Союзного государства «Россия и Беларусь: историческая и духовная общность»:

- республиканский уровень – до 70% (включительно);

- областной уровень – до 50% (включительно);

6.1.7. результативное участие учащихся и педагогов учреждения в конкурсе «Энергомарафон»:

- республиканский уровень – до 40% (включительно);

- областной уровень – до 30% (включительно);

6.1.8. привлечение гуманитарной и спонсорской помощи – до 50% (включительно);

6.1.9. реализация проектов трансграничного сотрудничества – до 50% (включительно) (на период реализации проекта);

6.1.10. реализация гуманитарных проектов – до 50% (включительно) (на период реализации проекта);

6.1.11. проведение ремонтных работ на объектах учреждения образования (капитальное строительство, по проектам Всемирного банка, по проектам инвестпрограммы) – до 30% (включительно) (на период выполнения работ).

6.1.12. Помимо премии, указанной в п.п.6.1.1.- 6.1.11. настоящего Положения руководителю учреждения могут выплачиваться единовременно премии:

в связи с празднованием Дня защитников отечества и Вооружённых Сил Республики Беларусь, Дня женщин, Дня учителя при условии, что Положением об оказании материальной помощи учреждения образования выплаты по данным основаниям не предусмотрены - до 15%;

в связи 50, 55, 60-летием руководителя (без письменного заявления работника) при условии, что Положением об оказании материальной помощи учреждения образования выплаты по данным основаниям не предусмотрены – до 30%;

Единовременно премия руководителям учреждений выплачивается на основании приказа начальника отдела образования Дятловского районного исполнительного комитета в пределах средств, направленных на эти цели.

6.2. Размер премии понижается за:

6.2.1. несвоевременное прохождение медицинских осмотров - до 20%;

6.2.2. невыполнение приказов и распоряжений руководства Дятловского райисполкома, отдела образования и Дятловского РУМК - до 50% (включительно);

6.2.3. недостатки в работе, выявленные в ходе контроля (служебной проверки) - до 20% (включительно);

6.2.4. невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда (пожарной безопасности) - до 50% (включительно);

6.2.5. невыполнение обязательств по коллективному договору - до 15% (включительно);

6.2.6. невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда (пожарной безопасности, энергобезопасности) - до 20% (включительно).

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

7. ДЕПРЕМИРОВАНИЕ

7.1. Депремирование руководителя предусматривается в следующих случаях:

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

7.1.2. грубое нарушение правил охраны труда (пожарной безопасности, энергобезопасности), повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);

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

7.1.4. расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения руководителя с (учащимися, родителями, воспитанниками, коллегами и т.д.);

7.1.5. подтвержденные случаи нарушения руководителем общественного порядка за пределами организации, привлечение его к административной (уголовной ответственности);

7.1.6. нахождение на территории учреждения в нетрезвом состоянии;

7.1.7. халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

7.1.8. другие случаи грубого нарушения ТК, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и других нормативных правовых и локальных нормативных правовых актов.

Предложения о повышении (снижении) размера премии или депремировании руководителей вносятся начальником отдела, заместителем начальника и иными работниками отдела в комиссию, созданную приказом начальника в срок до 03 числа месяца, следующего за отчетным.

Снижение размера премии или депремирование работников определяется на основании решения комиссии по представленным служебным запискам и утверждается руководителем учреждения или на основании устных предложений (итогов служебных проверок) по согласованию с профсоюзом.

Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2021г.

Начальник отдела образования
Дятловского райисполкома
Н.С.Белоус

Председатель Дятловского районного
комитета Белорусского профессионального
союза работников образования и науки
С.Б.Фабишевский

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях и порядке установления других стимулирующих и компенсирующих выплат руководителям (исполняющим обязанности руководителя)

учреждений образования 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования», Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 г. № 286 «Об изменении постановления Министерства образования от 3 июня 2019 года № 71»

1.2. Осуществление

1.2.1. стимулирующих выплат производится с целью:

- материального поощрения руководителей за высокую эффективность работы;
- усовершенствования системы организации оплаты труда;
- рационального использования фонда оплаты труда.

1.2.2. компенсирующих выплат производится с целью:

- повышение эффективности и качества работы руководителей;
- достижение определенных количественных и качественных показателей в работе;
- усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности учреждения образования и системы образования в целом;
- введение гибкой системы материального стимулирования;
- стимулирование инициативы и творчества руководителей.

1.3. Стимулирующие и компенсирующие выплаты установленные законодательством осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников бюджетных организаций, в соответствии с данным Положением.

1.4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты (кроме п.4.6.) не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

1.5. Руководителю (и.о.руководителя) учреждения, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата стимулирующих и компенсирующих выплат, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, производится

пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде (за исключением п.4.6.).

1.6. Положение распространяется на всех руководителей (в том числе, и на лиц, исполняющих обязанности руководителя по приказу начальника отдела образования).

2. ИСТОЧНИКИ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Источниками средств, направляемых на стимулирующие и компенсирующие выплаты являются:

- средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах;
- средства неиспользованные по фонду заработной платы;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. НАДБАВКА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается:

3.1. педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением приемных родителей, родителей-воспитателей) в следующих размерах от оклада:

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

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 %;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 %;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 %;

3.2. учителям, педагогам дополнительного образования в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории – 30 %;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 %;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 %;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 %;

имеющим квалификационную категорию «учитель-методист» – 80 %;

3.3. руководителям (и.о.руководителя) из числа педагогических работников - 30 % от оклада.

4. НАДБАВКА ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

4.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается руководителям в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, средств не использованных по фонду оплаты труда.

4.2. Надбавка устанавливается в процентах, в пределах выделенных средств, на основании приказа начальника отдела, по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с протоколом заседания комиссии по распределению выплат.

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

4.4. Для каждого руководителя (и.о.руководителя по приказу начальника отдела образования) надбавка за высокие достижения в труде может устанавливаться по нескольким критериям одновременно:

Надбавки за высокие достижения в труде:

№ п/п	Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде для руководителей учреждений образования	Размер надбавки, % от оклада
4.4.1.	Осуществление эффективного руководства образовательным процессом: Обеспечение работы учреждения на уровне развития, наличие публикаций и выступлений	до 30
4.4.2.	Обеспечение качественной работы групп дошкольного образования (для руководителей учреждений общего среднего и специально образования, реализующих программу дошкольного образования)	до 10
4.4.3.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса (на рабочем месте), обеспечение требований и совершенствование условий по охране труда и пожарной безопасности	до 20
4.4.4.	Отсутствие случаев преступлений и правонарушений среди обучающихся и работников	до 10
4.4.5.	Эффективная работа - по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей,	до 10
4.4.6.	- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 10
4.4.6.	Качественная работа - по организации питания обучающихся - по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 20 до 20
4.4.7.	Эффективное участие обучающихся и членов коллектива в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях или сопровождение их в период проведения таких мероприятий	до 30
4.4.8.	Своевременное и эффективное принятие мер по удовлетворению образовательных запросов обучающихся и их родителей (законных)	до 40
4.4.11.	Обновление и развитие материально-технической базы современное оформление помещений учреждения	до 30
4.4.12.	Выполнение плана по экономии тепловой энергии	до 10
4.4.13.	Выполнение плана по экономии электрической энергии	до 10
4.4.14.	Выполнение взятых обязательств: по внебюджетной деятельности	до 10
4.4.15.	по платным образовательным услугам	до 10
4.4.16.	Выполнение плана на поставку вторичных материальных ресурсов: лома и отходов черного металла	до 10
4.4.17.	макулатуры	до 10
4.4.18.	полимеров	до 10
4.4.19.	Оперативное устранение аварийных ситуаций и проведение	до 20

срочных внештатных работ		
	Соблюдение обязательств по коллективному договору:	
4.4.20.	Недопущение нарушений трудового законодательства, создание здорового микроклимата в коллективе	до 15
4.4.21.	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений в вышестоящие органы управления и профсоюза:	
4.4.22.	-от работников организации по вопросам, связанным с их трудовой деятельностью;	до 10
4.4.23.	- от родителей и лиц, их заменяющих (воспитанников) по вопросам организации образовательного процесса и обеспечения безопасных условий для участников образовательного процесса	до 10
4.4.24.	Содействие в организации оздоровления работников учреждения в санаториях	до 10
	Организация работы по проведению в учреждении мероприятий:	
4.4.25.	Районных семинаров, методических объединений, олимпиад, конференций, соревнований и др.	до 10
4.4.26.	Семинаров областного уровня	до 20
4.4.27.	Семинаров республиканского уровня	до 30
4.4.28.	Комплексно-тематических проверок	до 20

4.5. Конкретный размер надбавки руководителю (и.о.руководителя по приказу начальника отдела образования) устанавливается приказом начальника отдела образования на основании предложений начальника, заместителя начальника, руководителей структурных подразделений отдела, главных специалистов, специалистов РУМК по согласованию с постоянно действующей комиссией по премированию, оказанию материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление и иных стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – комиссия по распределению выплат) и в соответствии с протоколом комиссии по распределению выплат.

4.6. Помимо надбавки за высокие достижения в труде, указанной в п.п. 4.4. настоящего Положения руководителям (и.о.руководителя по приказу начальника отдела образования) учреждений могут выплачиваться единовременно надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада без учёта фактически отработанного времени:

4.6.1. за выполнение особо важных заданий Дятловского районного исполнительного комитета, отдела образования – до 50%;

4.6.2. за успешную работу в чрезвычайных ситуациях – до 60%;

4.6.3. за призовые места по итогам республиканского этапа олимпиад, научно-практической конференции «Хрустальная Альфа» за первое место – до 80 %, 2 место – до 70 %, 3 место – до 60 %; грамота – до 25 %.

4.6.4. за призовые места по итогам республиканского этапа конкурсов, соревнований за 1 место – до 35 %; 2 место – до 25 %; 3 место – до 20 %.

4.6.5. за призовые места по итогам областного этапа олимпиад, научно-практической конференции «Хрустальная Альфа» за первое место – до 70%; 2 место – до 55%; 3 место – до 40%, грамота – до 15 %.

4.6.6. за призовые места по итогам областного этапа смотров, конкурсов, соревнований за 1 место – до 20%, 2 место – до 15%, 3 место – до 10%.

При наличии нескольких призовых мест размер надбавки за высокие достижения в труде суммируется.

4.6.7. за присвоение звания «лучшее учреждение образования» по итогам районного смотра-конкурса за 1 место – до 55%; 2 место – до 45%; 3 место – до 35%.

4.6.8. в связи с награждением нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» – до 55%, в связи с награждением Грамотой – до 25% и Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – до 40%. В связи с награждением другими государственными и ведомственными наградами размер надбавки за высокие достижения в труде устанавливается согласно положениям о соответствующих наградах.

4.6.9. за работу с молодыми специалистами (из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждение образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению)) по продлению с ними контрактов для продолжения работы в отрасли системы образования района на срок не менее 1 года – до 40%.

4.6.10. за призовые места по итогам международных конкурсов, конференций, соревнований, проводимых с поддержкой Министерства образования Республики Беларусь за 1 место – до 50%, 2 место – до 40%, 3 место – до 25%.

Единовременные надбавки за высокие достижения в труде руководителям (и.о.руководителя по приказу начальника отдела образования) учреждений выплачиваются на основании приказа начальника отдела образования Дятловского районного исполнительного комитета в пределах не более 30% финансовых средств учреждения, направляемых на эти цели.

4.7. Размер надбавки за высокие достижения в труде по п.4.4. понижается за:

4.7.1. несвоевременное прохождение медицинских осмотров - до 15%;

4.7.2. невыполнение приказов и распоряжений, поручений (устных и письменных) руководства Дятловского райисполкома, отдела образования (в том числе центра по обеспечению деятельности учреждений сферы образования) и Дятловского РУМК - до 50% (включительно);

4.7.3. недостатки в работе, выявленные в ходе контроля (служебной проверки) - до 20% (включительно);

4.7.4. невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда (пожарной безопасности) - до 50% (включительно);

4.7.5. невыполнение обязательств по коллективному договору - до 15% (включительно);

4.7.6. невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда (пожарной безопасности, энергобезопасности) - до 20% (включительно);

4.7.7. допущение роста правонарушений среди несовершеннолетних – до 15 % (включительно);

4.7.8. допущение роста преступлений среди несовершеннолетних – до 30 % (включительно);

4.7.9. невыполнение обязательств по контракту, заключённому с нанимателем - до 20 % (включительно);

4.7.10. отсутствие должного контроля за организацией образовательного процесса - до 30 %(включительно);

4.7.11. несвоевременное предоставление информации, данных для статистической и бухгалтерской отчетности – до 30 %(включительно);

4.7.12. нарушения по организации питания – до 30 %(включительно);

4.7.13. недостоверное предоставление данных по статистической и бухгалтерской отчетности, иной запрашиваемой информации – до 30% (включительно);

4.8. снижение надбавки за высокие достижения в труде производится на 100 % в следующих случаях:

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

4.8.2. грубое нарушение правил охраны труда (пожарной безопасности, энергобезопасности), повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);

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

4.8.4. расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения руководителя с (учащимися, родителями, воспитанниками, коллегами и т.д.);

4.8.5. подтвержденные случаи нарушения руководителем общественного порядка за пределами организации, привлечение его к административной (уголовной ответственности);

4.8.6. нахождение на территории учреждения в нетрезвом состоянии;

4.8.7. халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

4.8.8. другие случаи грубого нарушения ТК, Правил внутреннего трудового, должностной инструкции и других нормативных правовых и локальных нормативных правовых актов;

4.8.9. несчастный случай на рабочем месте со смертельным исходом;

4.8.10. нарушение трудового законодательства, финансовой дисциплины и антикоррупционного законодательства;

4.9. Понижение размера надбавки за высокие достижения в труде руководителю (и.о.руководителя) может производиться по нескольким основаниям, при этом проценты понижений суммируются.

4.10. Предложения о снижении размера надбавки за высокие достижения в труде руководителей (и.о.руководителя) вносятся начальником отдела, заместителем начальника и иными работниками отдела в комиссию по распределению выплат, созданную приказом начальника в срок до 03 числа месяца, следующего за отчетным.

4.11. Снижение размера надбавки руководителю (и.о.руководителя) определяется на основании решения комиссии по распределению выплат по представленным служебным запискам и утверждается начальником отдела или на основании устных предложений (итогах служебных проверок), по согласованию с райкомом профсоюза.

5. НАДБАВКА ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

5.1. Надбавка за работу в сельской местности руководителям (и.о.руководителя) учреждения образования, постоянное рабочее место которых расположено в сельской местности выплачивается в размере 20 процентов от базовой ставки.

6. НАДБАВКА ЗА СТАЖ РАБОТЫ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

6.1. Руководителям (и.о.руководителя) выплачивается надбавка за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

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

7. ДОПЛАТА ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

7.1. Доплата за особые условия труда устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

7.2. Доплата за особые условия в труде устанавливается в процентах от базовой ставки в следующих размерах:

руководителям бюджетных организаций учреждения образования (исполняющим обязанности руководителя) за работу:

7.2.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием – от 31% до 50%;

7.2.2. с детьми-сиротами и детьми оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в абзаце третьем, от 21% - до 30%;

7.2.3. с детьми сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в абзацах третьем и четвертом настоящего пункта; с обучающимися находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования – от 10% до 20% включительно;

7.3. Конкретный размер доплаты руководителю (и.о. руководителя по приказу начальника отдела образования) устанавливается на год приказом начальника отдела образования на основании предложений начальника, заместителя начальника, руководителей структурных подразделений отдела, главных специалистов, специалистов РУМК по согласованию с постоянно действующей комиссией по премированию, оказанию материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление и иных стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – комиссия по распределению выплат) и в соответствии с протоколом комиссии по распределению выплат.

7.4. Размер доплаты руководителю (и.о. руководителя по приказу начальника отдела образования) может быть изменен при изменении количества учащихся, указанных в п.7.2.1., 7.2.2., 7.2.3.

Надбавки по данному положению п. 4.4. устанавливается ежемесячно и выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка, указанная в п. 4.6., устанавливается на месяц и выплачивается не зависимо от фактически отработанного времени.

Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2021 г.

Начальник отдела образования
Дятловского райисполкома
Н.С.Белоус

Председатель Дятловского районного
комитета Белорусского профессионального
союза работников образования и науки
С.Б.Фабишевский