

Изменения и дополнения №4  
в Соглашение между управлением по образованию  
Молодечненского районного исполнительного комитета  
и Молодечненской районной организацией  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки на 2019 – 2022 годы  
(продлено на 2022-2025 годы)

Управление по образованию Молодечненского районного исполнительного комитета и Молодечненская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки договорились о следующем.

Внести в Соглашение между управлением по образованию Молодечненского районного исполнительного комитета и Молодечненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022-2025 годы) (далее – Соглашение) следующие изменения:

1. в главе ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА подпункт 21.2. пункта 21 дополнить частью десятой следующего содержания: «Наниматель в коллективном договоре в положении о премировании устанавливает разовую денежную премию работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Отличник образования» - в размере семи базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь — в размере пяти базовых величин; Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – в размере трех базовых величин.»;

2. в главе ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА:

2.1. подпункт 24.9. пункта 29 дополнить позицией «- работникам, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донор Республики Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаком «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР» - в летнее или другое время, а также предоставлять в течение календарного года кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в период, согласованный с нанимателем»;

2.2. пункт 24 дополнить подпунктом 24.10. следующего содержания: «Наниматель предоставляет работнику по его письменному заявлению кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам в течение календарного года не более 90 календарных

дней. в летний период (или иной срок, указанный в коллективном договоре) с учетом возможностей учреждения образования.»;

3. в главе ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ подпункт 28.15. пункта 28 изложить в следующей редакции: «Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно установление надбавки к окладу 50% оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска от двух до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка.

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника заключаются на 5 лет (продлеваются на максимальный срок) при условии установления надбавки к окладу в размере не менее 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.»;

4. в главе ОХРАНА ТРУДА подпункт 30.3. пункта 30 изложить в следующей редакции: «30.3. Ежегодно подводить итоги районного отраслевого этапа общереспубликанского смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, областного смотра-конкурса PROF#VisionZero.»;

5. в Положении о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи руководителям учреждений образования, подчиненных управлению по образованию Молодечненского райисполкома (Приложение 1 к Соглашению):

5.1. в главе I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ пункт 1 изложить в следующей редакции: «Настоящее положение разработано в соответствии с 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» (с изменениями и дополнениями от 13 декабря 2019 № 862), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников образования» (с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2019 № 185, от 25 ноября 2020 года № 286, от 21.06.2021 № 130, от 06.12.2021 №253) и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат руководителям учреждений

образования, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи».

5.2. п.5. и п.6. Главы II ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ изложить в следующей редакции:

«п.5. Надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений образования устанавливаются:

5.1. два раза в год на полугодие с учетом количественных и качественных показателей в работе в размере от 140% до 150% оклада:

5.1.1. за достижение стабильных положительных результатов в осуществлении образовательного процесса по итогам участия в ежегодном конкурсе «Лучшее учреждение образования» (итоги достижений в образовательном процессе; отсутствие правонарушений, травм, обоснованных жалоб и заявлений, случаев нарушения правил внутреннего распорядка; развитие имиджа учреждения образования);

5.1.2. за обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников и обучающихся, укрепление материально-технической базы (выполнение целевых показателей по оснащенности учреждений образования современными средствами обучения и учебным оборудованием, привлечение внебюджетных средств, в том числе за счет вторичных материальных ресурсов, организация платных услуг, в том числе образовательных, выполнение норм охраны труда) по итогам проверки готовности учреждений образования к новому учебному году.

5.2. по итогам работы за месяц по следующим показателям:

5.2.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и иных видов контроля от 20% до 30% оклада;

5.2.2. подготовка и проведение коллегий, семинаров, конференций и иных методических мероприятий: международных от 90% до 100%, республиканских от 70% до 80% оклада, областных от 50% до 60% оклада, районных от 30% до 40% оклада;

5.2.3. создание условий для достижения учащимися высоких результатов в олимпиадах, конкурсах (в зависимости от количества победителей): республиканских от 40 % до 50 % оклада, областных от 30% до 40 % оклада, районных от 10% до 20 % оклада;

5.2.4. высокие результаты по итогам централизованных экзаменов и тестирования (100 баллов и средний балл по предмету у выпускников учреждения выше республиканских, областных и районных показателей) – от 90% до 100%;

5.2.5. подготовка и успешное предоставление методических материалов на республиканские, областные выставки, СМИ от 20% до 30 % оклада;

5.2.6. организация работы по развитию образовательных отношений на международном уровне от 40% до 50%;

5.2.7. организация работы по оздоровлению детей в каникулярное время (подготовка объектов, кадровое обеспечение, охват детей) от 30% до 40% оклада;

5.2.8. совершенствование образовательного процесса (организация профильного обучения, функционирование групп/классов профессиональной направленности для ориентации на получение педагогических, аграрных специальностей и др.; классов, специализированных по спорту; организация профессионального обучения учащихся, эстетического воспитания, интегрированного обучения и воспитания, пунктов коррекционно-педагогической помощи, работы межшкольных факультативов, организация дополнительного образования по робототехнике, Lego-конструированию; деятельность бизнес-компаний и факультативов экономической направленности; открытие новых форм дошкольного образования) от 90% до 100% оклада;

5.2.9. подготовка и участие в общественно значимых массовых мероприятиях с работниками и обучающимися: республиканских 50% оклада, областных 40 % оклада, районных 20% оклада;

5.2.10. рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов 20% оклада;

5.2.11. участие в реализации педагогических проектов Минской области от 20% до 30% оклада и Молодечненского района от 10% до 20 % оклада;

5.2.12. закрепление молодых специалистов после обязательного срока отработки по распределению на начало учебного года (отсутствие случаев увольнения) от 40% до 50% оклада;

5.2.13. организация целевого обучения выпускников от 30% до 40% оклада;

5.2.14. результативная работа по повышению квалификационных категорий учителям и воспитателям дошкольного образования, в том числе присвоение категории «учитель-методист» от 20% до 30% оклада;

5.2.15. обеспечение на высоком уровне социальной защиты обучающихся и воспитанников, обеспечение безопасности их жизнедеятельности (отсутствие повторного информирования о семейном неблагополучии, качественное проведение социального расследования, функционирование систем контроля и доступа) от 40% до 50% оклада;

5.2.16. реализация мероприятий по созданию безбарьерной среды жизнедеятельности инвалидов и физически ослабленных лиц от 10% до 20 % оклада;

5.2.17. работа областных и районных ресурсных центров на базе учреждения образования от 20% до 30 % оклада;

5.2.18. содействие деятельности районных методических объединений от 20% до 30 % оклада;

5.2.19. деятельность учреждений образования по реализации гуманитарных проектов в сфере образования и привлечение безвозмездной помощи от 40% до 50% оклада;

5.2.20. взаимодействие с учреждениями высшего, среднего специального образования и с другими ведомствами и организациями от 20% до 30% оклада;

5.2.21. информационное обеспечение работы учреждения образования (актуальное и содержательное наполнение сайта и иных Интернет-ресурсов, деятельность школьных СМИ) от 10% до 20% оклада;

5.2.22. охват детей и молодежи дополнительным образованием (работа в учреждениях образования объединений по интересам от учреждений дополнительного образования Молодечненского района) от 10% до 20% оклада;

5.2.23. эффективная работа по организации занятости молодежи (волонтерские отряды, самоуправление, БРПО, БРСМ, ЮИД, КЮСП, МООСП и др.) от 30% до 40% оклада;

5.2.24. качественная работа с обращениями граждан от 40% до 50% оклада;

5.2.25. реализация в учреждениях образования экспериментальной и инновационной деятельности от 30% до 40 % оклада;

5.2.26. качественный уровень подготовки материалов на координационный совет от 30% до 40% оклада;

5.2.27. иные основания, которые определяются комиссией по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат.

5.3. Главу III ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ изложить в следующей редакции: «7. Премирование руководителей является материальным поощрением за достижение учреждениями образования определенных количественных и качественных показателей в работе, а также за личный вклад в развитие и совершенствование системы образования Молодечненского района. Размер премий руководителям устанавливается начальником управления по образованию по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза на основании настоящего Положения.

Коллективными договорами учреждений образования предусматривается премирование руководителей учреждений за их преподавательскую деятельность на основании решения комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат данного учреждения образования.

Премия, суммарно установленная руководителю учреждения образования по итогам работы за месяц, максимальными размерами не ограничивается.

7.1. Источниками средств, направляемых на премирование руководителей учреждений, являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работникам учреждений;
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- средства от внебюджетной деятельности в размерах, предусмотренных законодательством.

7.2. Премия, выплачиваемая каждому руководителю учреждения в размере 20% должностного оклада, является базовой и устанавливается за:

- обеспечение стабильной работы учреждения образования;
- отсутствие случаев травматизма по вине нанимателя;
- высокий уровень идеологической, воспитательной и информационной работы в учреждении;
- создание оптимальных условий для обеспечения качества знаний учащихся при организации образовательного процесса.

7.3. Руководителям учреждений образования по итогам работы за месяц сверх базовой премии может устанавливаться премия по следующим показателям и в следующих размерах за:

- качественную организацию специального образования для обучающихся с особенностями психофизического развития – от 20% до 40% должностного оклада;
- создание оптимальных условий для качественного здорового питания обучающихся – от 20 % до 40% должностного оклада;
- успешную работу в общественных организациях, выполнение общественных поручений – от 20 % до 40% должностного оклада;
- популяризацию лучшего педагогического и управленческого опыта, в том числе в СМИ, на страницах профессиональных изданий, в профессиональных сообществах в социальных сетях – от 20% до 40% должностного оклада.

Устанавливать разовую денежную премию руководителям учреждений образования:

- награжденным нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Отличник образования» — в размере семи базовых величин;
- Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь — в размере пяти базовых величин;

Грамотой Министерства образования Республики Беларусь— в размере трех базовых величин.

7.4. Размер базовой премии, устанавливаемой руководителям учреждений образования, может быть снижен по следующим основаниям и в следующих размерах:

- нарушения, выявленные в ходе осуществления контроля вышестоящих органов и других контролирующих организаций - от 30% до 50%;

- нарушение регламентов, инструкций, которые приводят к снижению качества труда- от 30% до 50%;

- нарушение требований охраны труда, противопожарных и санитарных норм и правил, случаи травматизма обучающихся и (или) работников, повлекшие тяжелые последствия- от 30% до 50%;

- предоставление недостоверной статистической и (или) аналитической информации в соответствии с запросами вышестоящих органов и организаций или несвоевременное предоставление информации- от 30% до 50 %;

- нарушение исполнительской дисциплины: невыполнение приказов и (или) распоряжений, поручений (письменных, устных) руководства управления по образованию, в том числе – невыполнение в установленный срок- от 30% до 50%;

- несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин- от 30% до 50%;

- нарушение установленного порядка для рассмотрения обращений работников и граждан- от 30% до 50 %;

- рост преступности и правонарушений среди обучающихся- от 30% до 50 %;

- несоблюдение обязательств по коллективному договору, обязательств по контрактам, заключенным с работниками- от 30% до 50 %;

- несоблюдение обязательств по контракту с нанимателем- от 30% до 50 %;

- нарушение морально-этических норм- от 50% до 70 %;

- невыполнение планов по прогнозным показателям- от 30% до 50 %;

- нарушения в организации питания- от 30% до 50 %;

- нарушения при организации оздоровительной кампании- от 30% до 50 %;

- нарушения санитарно-эпидемиологических требований- от 20% до 30 %.

Показатели лишения премии на 100%:

- невыполнение обязательств по коллективному договору;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности;
- недобросовестное выполнение должностной инструкции, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

7.5. Лишение руководителя премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом начальником управления по образованию с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с руководителя, а приказ согласован с президиумом райкома Профсоюза и доведен работнику для ознакомления под подпись. Районный комитет отраслевого профсоюза защищает интересы только членов профсоюза.

В качестве меры дисциплинарного взыскания к руководителям учреждений образования Молодечненского района, нарушившим трудовую и исполнительскую дисциплину, может применяться лишение премии полностью или частично в размере, предусмотренном пунктом 7.4. настоящего Положения, на срок до 12 месяцев.

7.6. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых и 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.

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

6. Главу IV. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ изложить в следующей редакции: «8. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклада работника.

8.1. Единовременная выплата на оздоровление руководителям учреждений осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей, на которые делится трудовой отпуск.

8.2. Единовременная выплата на оздоровление производится на основании заявления работника по приказу начальника управления

по образованию по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

9. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

9.1. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех руководителей учреждений образования (включая принятых на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление в размере оклада).

9.2. Размер оклада руководителя, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся и единовременная выплата не производилась.

При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска перерасчёт единовременной выплаты на оздоровление не производится.

Руководителям, принятым на работу в текущем календарном году, при предоставлении трудового отпуска в этом календарном году единовременная выплата на оздоровление может быть произведена пропорционально отработанному времени в календарном году с даты прихода и до конца календарного года.

Руководителям, принятым на работу в текущем календарном году и не использовавшим трудовой отпуск в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление может быть произведена по их заявлению в конце календарного года в размере, определяемом пропорционально отработанному времени с даты прихода на работу.»

Начальник управления  
по образованию  
Молодечненского районного  
исполнительного комитета

Л.В. Кохановская

Председатель Молодечненской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников  
образования и науки

Т.Н. Аноп

Изменения и дополнения одобрены на заседании Коллегии управления по образованию Молодечненского райисполкома и Президиума Молодечненского районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки 31.05.2023 года, постановление № 6.87.

Зарегистрировано  
в Молодечненском районном  
исполнительном комитете  
30.06.2023 года №146