

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ №3  
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОМЕЛЬСКАЯ ИРИНСКАЯ ГИМНАЗИЯ»  
на 2022-2025 годы**

Одобрены на собрании работников  
15.05.2024 года, протокол №3

### **Изменения и дополнения № 3 в Коллективный договор государственного учреждения образования «Гомельская Ирининская гимназия» на 2022-2025 годы**

1. В части первой подпункта 18.1. пункта 18 слова «надбавок симулирующего характера» заменить словами «стимулирующих и компенсирующих выплат» и изложить в следующей редакции:

18.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер протокола, дату заседания профсоюзного комитета.

2. В подпункт 18.9 пункта 18 внести изменения и изложить в новой редакции:

18.9. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление и другие обстоятельства) оплата производится в 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 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.

3. Внести изменения и дополнения в пункт №18.10 и изложить в следующей редакции:

Пункт 18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 19 числа – за первую половину текущего месяца и 4 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплачивать накануне их.

4. Внести изменения и дополнения в пункт №18.11 и изложить в следующей редакции:

18.11. Производить выплату среднего заработка за время трудового

отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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 выплачивать с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

5. В подпункте 18.12. после слов «Республики Беларусь» дополнить словами «от 21 декабря 1990 г. №476-ХІІ» и изложить следующей редакции:

18.12. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. №476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

6. Подпункт 21.5 пункта 21 дополнить пунктом следующего содержания и изложить в новой редакции:

Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса) ежегодно образуется из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на один год, в целях урегулирования разногласия между нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

7. Внести изменения в подпункт 21.7 пункта 21: в части первой слово «послевузовское» заменить словами «научно-ориентированное», в части 4 слова «или заочной форме» заменить словами «заочной или дистанционной форме» и изложить в новой редакции

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки.

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя - также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового Кодекса.

8.В части 4 подпункта 21.7 слова «или заочной форме» заменить словами «заочной или дистанционной форме» и изложить в новой редакции

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки.

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя - также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового Кодекса.

9.Подпункт 21.8 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) и изложить в новой редакции:

21.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части-на дату предоставления каждой из частей).

10. Подпункт 21.11 пункта 21 изложить в следующей редакции:

21.11. По письменному заявлению работника наниматель предоставляет ему отпуск с сохранением заработной платы по семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

- 1) рождение ребенка до 3 календарных дней;
- 2) регистрация заключения брака до 3 календарных дней;
- 3) смерти близких родственников (членов семьи) до 3 календарных дней.

Наниматель по желанию работника предоставляет ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение.

Сохранение среднего заработка, предусмотренного частью второй настоящего пункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

По письменному заявлению работника наниматель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса:

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях-на срок лечения;

первый учебный день детей или внуков -первоклассников -1 календарный день;

юбилейный дат 40,50, 60,70 – 1 календарный день.

В течение календарного года продолжительность отпуска без сохранения заработной платы должна составлять не более 30 календарных дней.

11.В подпункт 21.12. пункта 21 внести изменения и изложить в новой редакции:

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.

12.В подпункте 21.13 пункта 21 после слов “по ее (его) заявлению” дополнить словом “ежемесячно” и изложить в новой редакции:

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 года №34 “О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней” по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без

сохранения заработной платы.

13. Внести изменения и дополнения в пункт №21.16 и изложить в следующей редакции:

21.16. Наниматель может с согласия работника, при наличии производственной необходимости, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

14. Внести изменения и дополнения в пункт №21.18 и изложить в следующей редакции:

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью, которая суммарно не превышает трех календарных месяцев в течение календарного года (статья 190 Трудового кодекса) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

15. Дополнить пунктом 21.21 следующего содержания:

Пункт 21.21. Предоставлять трудовые отпуска до истечения 6 месяцев работы в учреждении работникам (статья 166 Трудового Кодекса), получающим профессионально-техническое, высшее в заочной форме получения образования, при получении профильного образования.

16. Дополнить подпункт 24.20 пункта 24 частью третьей в следующей редакции:

«При увольнении с работы работник имеет право запросить у руководителя характеристику, которую ему должны выдать на руки в течение семи дней» и изложить в новой редакции:

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

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

При увольнении с работы работник имеет право запросить у руководителя характеристику, которую ему должны выдать на руки в течение семи дней

17. Пункт 24 дополнить подпунктом 24.28 следующего содержания

24.28. 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.

14. В подпунктах 24,11.,24.13.,24.14.,24.16.,24.17.,24.21 пункта 24 слова «и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта» заменить словами «, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания» и изложить в новой редакции:

24.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно - технологической дисциплины, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261/2 Трудового кодекса.

24.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) (не менее 10 лет), с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261/2 Трудового кодекса;

продлевать контракты до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261/2 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

24.14. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания на срок до истечения максимального действия контракта, с их согласия.

24.16. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок пять лет.

24.17. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

24.21. Наниматель заключает по истечении срока действия контракта с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

18. Пункт 29 дополнить пунктом 29.12 следующего содержания:

29.12. Установить, что наниматель обязан освободить работников для прохождения 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 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 республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами.»;

19. В части первой подпункта 32.1 пункта 32 слова «, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и» исключить и изложить в новой редакции:

32.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон и время для выполнения общественных обязанностей в интересах работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

20. В подпункте 32.5. пункта 32 слова «для производства безналичных расчетов» исключить и изложить в новой редакции:

32.5. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

21. В подпункте 32.7 пункта 32 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» заменить словами «Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023г.

№138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом» изложить в новой редакции:

32.7. Предоставлять организационным структурам Профсоюза на основании коллективных договоров, соглашений, действующих в организациях всех форм собственности системы Министерства, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. №1605-ХП «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023г. №138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом».

22. Внести изменения и дополнения в Приложение №1 «Положение о премировании работников учреждения образования» и изложить в новой редакции:

Приложение №1  
Утверждено  
приказом от 15.05 .2024 № 262  
Приложение №1

## **Положение о премировании работников учреждения образования**

### **I. Общие положения**

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») (с изменениями и дополнениями).

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

3. Источниками средств, для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения с учетом нагрузки);
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

### **II. Порядок премирования**

4. Премия работника состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям и максимальными размерами не ограничивается.

5. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей, согласно нагрузки (объема выполняемых работ) и устанавливается в размере **5%** от оклада согласно тарификации и штатного расписания выплачивается всем работникам, в том числе работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства.

6. 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.

7. Премия начисляется за фактически проработанное время в текущем месяце.

8. 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.

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

10. Премирование руководителя учреждения осуществляется отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г. Гомеля по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза на основании Положения.

### **III. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям**

11. Показатели дополнительного премирования для всех категорий работников указываются в процентном отношении от оклада.

12. Показатели дополнительного премирования для всех категорий работников:

12.1.	предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	10-50%
-------	--	--------

13. Показатели дополнительного премирования для заместителей руководителя:

13.1.	оказание помощи педагогическим работникам в	10-70%
-------	---	--------

	повышении качества и эффективности работы	
13.2.	подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	10-50%
13.3.	подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися	10-100%
13.4.	организация и реализация вторичной занятости учащихся, участие в реализации социальных проектов	10-70%
13.5.	рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	10-50%
13.6.	подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.)	10-100%
13.7.	за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом	10-30 %
13.8.	участие в воспитательных мероприятиях	10-50 %

14. Показатели дополнительного премирования для педагогических работников:

14.1.	за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования	1-15%
14.2.	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	1-70%
14.2.1.	участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников)	1-50%
14.2.2.	участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время	1-50%
14.2.3.	обобщение педагогического опыта, трансляция его на различного уровня конференциях и семинарах	1-50%
14.3	обеспечение работы приемных комиссий	1-30%
14.4	качественную организацию питания, дежурства учащихся по гимназии	5% -10%
14.5.	участие в реализации вторичной занятости учащихся, реализации социальных проектов	10-50%
14.6	качественный ремонт закрепленного кабинета с привлечением родительской общественности	10-100%

15. Показатели дополнительного премирования для иных работников:

15.1.	сохранность фонда книг, своевременное обеспечение учащихся учебниками, работу с читателями	1 – 50%
-------	--	---------

15.2.	участие в воспитательных мероприятиях	1 - 50%
15.3.	экономия материальных и энергетических ресурсов	1 - 30%
15.4.	участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации модернизации лабораторных работ	1 - 30%
15.5.	обеспечение работы приемных комиссий	1 - 30%
15.6.	проведение ремонтных работ	1 - 100%
15.7.	подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.)	1 - 50%

16. Показатели снижения базовой премии для всех категорий работников:

16.1.	Невыполнение приказа по гимназии, должностной (рабочей) инструкции, локальных нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	5 - 100%
16.2.	Невыполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами контроля	5 - 100%
16.3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работы, устных распоряжений руководства, отсутствие (без уважительной причины) на производственных совещаниях, педсоветах, заседаниях и др.	5 - 100%
16.4.	Случаи детского травматизма, происшедших в учебное время	10 - 100%
16.5.	Нарушения при ведении, несвоевременную сдачу документации	5 - 25%
16.6.	Отсутствие рабочих планов на уроке	5 - 25%
16.7.	Отсутствие (без уважительной причины) на дежурстве, некачественное выполнение обязанностей дежурного учителя, классного руководителя	5 - 25%
16.8.	Отсутствие результатов в работе, подтвержденных в ходе проверки (внутригимназической, ведомственной и др. видов контроля)	5 - 100%
16.9.	Нарушение педагогической этики (некорректное взаимодействие с учащимися, законными представителями, коллегами, распространение негативной информации о сотрудниках и деятельности учреждения)	10 - 100%

16.10.	Допущение обоснованных жалоб	10 - 100%
16.11.	Некачественную работу по реализации Декрета №18	10 - 100%

17. Лишение работника базовой 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.

18. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

#### **IV. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников учреждения образования.**

19. Единовременное (разовое) премирование производится устанавливается в % от оклада, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

20. Показатели единовременного (разового) премирования работников учреждения образования:

20.1.	высокие показатели учащихся на ЦТ на уровне среднего балла по району, городу, области	5-50%
20.2.	участие в конкурсе профессионального мастерства	1-100%
20.3.	эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских, областных, республиканских и международных) мероприятиях	1-100%
20.4.	подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	1-50%
20.5.	классному руководителю за результативное участие классных коллективов во внеурочной деятельности районного, городского, областного, республиканского уровня ( <i>конкурсы, викторины и др.</i> )	5% -25%
20.6.	за системную работу по сопровождению в период оздоровления обучающихся	5-60%

СОГЛАСОВАНО

протокол № 3 от 15.05.2024 года

Председатель ППО

/ Е.А. Занько /

Одобрено на собрании работников  
«15» мая 2024 г., протокол № 3

23. Внести изменения и дополнения в Приложение №2 ««Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования» и изложить в новой редакции:

Приложение №2  
Утверждено  
приказом от 15.05.2024 № 262

### Положение

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

#### 1. Общие положения

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», Постановлением Министерства образования Республики Беларусь №71 от 03.06.2019 года «Об оплате труда работников в сфере образования» с внесенными изменениями.

2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника за фактически отработанное время.

3. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства в процентах от оклада согласно тарификации и штатного расписания за фактически отработанное время.

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

5. Для установления надбавок за высокие достижения в труде в учреждении создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок.

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

7. Надбавка за высокие достижения устанавливается за фактически проработанное время в текущем месяце.

8. Надбавка руководителю учреждения устанавливаются отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г.Гомеля по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза на основании Положения, из средств учреждения.

## **2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников**

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

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

10. Показатели установления надбавок для всех категорий работников за высокие достижения в труде:

10.1 для заместителей руководителя и специалистов:

10.1.1 высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	1-50%
10.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса	1-50%
10.1.3. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	1-50%
10.1.4. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	1-50%
10.1.5.обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	1-100%
10.1.6.выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	1-50%
10.1.7. эффективная методическая работа	1-100%

10.2. для педагогических работников:

10.2.1. за работу по программе профильного преподавания предметов	1-30%
10.2.2. за внедрение в учебный процесс передовых компьютерных технологий	1-30%
10.2.3. разработка и внедрение новых технологий обучения	1-50%



10.2.5. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке	1-50%
10.2.7. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования	1-15%
10.2.9. участие в воспитательных мероприятиях различного уровня	1-100%
10.2.10. результативное участие обучающихся в областных, (республиканских и международных) олимпиадах, конкурсах и конференциях	1-100%

## 10.3. для иных работников:

10.3.1. поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	1-50%
10.3.2. экономия материальных и энергетических ресурсов	1-50%
10.3.4. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	1-50%
10.3.5. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	1-100%
10.3.6. образцовое содержание рабочего места, оборудования	1-50%
10.3.7. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	1-100%
10.3.8. организация работы по сохранности учебников	1-100%

11. 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.

СОГЛАСОВАНО

протокол № 3 от 15.05.2024 года

Председатель ППО / Е.А. Занько /

Одобрено на собрании работников  
«15» мая 2024 г., протокол № 3

24. Внести изменения и дополнения в Приложение №3 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования» и изложить в новой редакции:

Приложение №3

Утверждено

приказом от 15.05.2024 № 262

**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» с внесенными изменениями.

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, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

Пункт	Причина оказания помощи	Размер (базовых величин)	Примечания
1.2.1.	вследствие стихийного бедствия, несчастного случая в семье работника	3	Копия документа (акт, протокол, иные документы)
1.2.2.	вследствие смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители)	15	Копия свидетельства о смерти. Документ, подтверждающий родство

1.2.3.	вследствие продолжительной болезни работника: - свыше 21 календарного дня непрерывного больничного листа - б/л по уходу за ребенком (свыше 30 календарных дней)	3 (один раз в год)	Копия больничного листа
1.2.4.	многодетным семьям; семьям, воспитывающим детей одним из родителей (при рабочем периоде не менее года в учреждении)	2 (один раз в год)	Копия свидетельства, решения суда и др.
1.2.5.	в связи с юбилеями и круглыми датами (40, 50, 60, 60, 70-летием)	2	Копия паспорта, свидетельства о рождении
1.2.6	в связи с памятными датами: (35, 45, 55, 65, 75-летием)	1	Копия паспорта, свидетельства о рождении
1.2.7.	достижение пенсионного возраста и оформление пенсии (при рабочем периоде не менее года в учреждении) и продолжении работать в учреждении	1	Копия пенсионного удостоверения
1.2.8.	работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, работникам-инвалидам	2 (один раз в год)	Копия документа об инвалидности
1.2.9.	в связи с рождением ребенка	2	Копия свидетельства о рождении
1.2.10.	молодым специалистам	2 (один раз в год)	Копия направления
1.2.11.	Молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату при условии продолжения	3 (единожды)	Копия контракта

	работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года.		
1.2.12	в связи с вступлением в брак впервые	2	Копия свидетельства о заключении брака

4. Материальная помощь может выделяться и при других обстоятельствах, по согласованию с руководителем учреждения и профкомом.

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

5. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г.Гомеля по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

6. Средства фонда материальной помощи распределяется на основании заявлений работников согласно, показателей, определенных в Положении.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников, распределяются между всеми работниками в равных долях, включая руководителя учреждения образования, кроме совместителей и работников, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

**СОГЛАСОВАНО**

протокол № 3 от 15.05.2024 года

Председатель ППО /Е.А. Занько/

Одобрено на собрании работников

«15» мая 2024 г., протокол № 3

25. Внести изменения и дополнения в Приложение №12 «Перечень помещений для обеспечения, аптечками для оказания первой медицинской помощи (универсальными)» и изложить в новой редакции:

Приложение №12  
 Утверждено  
 приказом от 15.05.2024 № 262  
 Приложение № 12

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**помещений для обеспечения аптечками для оказания первой**  
**медицинской помощи (универсальными)**

1. Вахта
2. Кабинеты
3. Пищеблок
4. Кабинет физики
5. Кабинет химии
6. Спортивный зал

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.

3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

**СОГЛАСОВАНО**

протокол № 3 от 15.05.2024 года  
 Председатель ППО /Е.А. Занько/

Одобрено на собрании работников  
 «15» мая 2024 г., протокол № 3

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи**  
**(универсальную)**

№ п/п	наименование	Единица измерения	количество
1	Бинт медицинский стерильный размер 5 м x 10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7 м x 14 см	штука	1
3	Глицерил тринитрат таблетки подязычные 0,5 мг или спрей	Таблетка/штука	20/1

	подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г		
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кроостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы атравматические для резки бинта и одежды	штука	1
12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетомол таблетки	таблетка	10
15	Перекись водорода 3% -100 мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером 10 см *10 см	штука	10
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100мг/мл в ампулах 1 мл	штука/ампула	10/10
20	Термометр медицинский электронный	штука	1
21	Тонометр	штука	1
22	Уголь активированный 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во Флаконах 20 мл/ Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 12.01.2024 № 8/40941 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации»

