Изменения и дополнения в Соглашение между

управлением по образованию, спорту и туризму Узденского районного исполнительного комитета и Узденской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы

1. Приложение 1 изложить в следующей редакции:

«ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей учреждений образования, подчиненных управлению по образованию, спорту и туризму Узденского районного исполнительного комитета

г. Узда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда руководителей учреждений образования, подчиненных управлению по образованию, спорту и туризму Узденского районного исполнительного комитета (далее – Положение, Руководители, Управление) разработано в соответствии с

Трудовым Кодексом Республики Беларусь,

Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 № 482),

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 14.11.2019 N 53, от 22.09.2020 N 71),

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (в ред. постановлений Минобразования от 11.12.2019 N 185, от 25.11.2020 N 286, от 21.06.2021 № 130),

Постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 24.07.2019 г. № 33 «Об оплате труда работников в сфере физической культуры, спорта и туризма» (в ред. постановлений Минспорта от 30.12.2019 N 49, от 22.06.2020 N 24, от 26.01.2021 N 2),

Положением об управлении по образованию, спорту и туризму Узденского районного исполнительного комитета, утвержденным решением Узденского районного исполнительного комитета № 797 от 25.05.2018.

1.2. Положение определяет условия оплаты труда Руководителей в части премирования, установления надбавок, доплат, осуществления единовременной выплаты на оздоровление и оказания материальной помощи.

1.3. На оплату труда направляются средства, предусматриваемые в бюджете, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, средства из иных источников, не запрещённых законодательством.

1.4. Конкретные размеры премии, надбавок, доплат Руководителям определяет комиссия, состав которой утверждается приказом начальника Управления.

1.5. Премии, надбавки, доплаты, выплата на оздоровление и материальная помощь Руководителям выплачивается из фондов соответствующих учреждений, предусмотренных на эти цели.

1.6. Материальное стимулирование труда Руководителей за осуществление педагогической деятельности в части реализации образовательных программ производится в соответствии с Положениями, принятыми в учреждениях образования.

2. СОСТАВ И РАБОТА КОМИССИИ

2.1. Состав комиссии по установлению размеров премий, надбавок и доплат Руководителям (далее – Комиссия) утверждается приказом начальника Управления в количестве 5 человек сроком на один год.

2.2. В состав Комиссии в обязательном порядке включается начальник Управления, председатель районного комитета отраслевого профсоюза.

2.3. Комиссия ежемесячно определяет итоги и показатели работы, учитываемые при материальном стимулировании каждого Руководителя, на основании информации, предоставляемой учреждениями, специалистами Управления, районного УМК, вышестоящих и контролирующих органов.

2.4. Решения Комиссии принимаются коллегиально и отражаются в протоколах, которые являются основанием для издания приказа начальника Управления о премировании, установлении надбавок и доплат Руководителям. Приказ начальника Управления согласовывается с президиумом районного комитета отраслевого профсоюза.

2.5. Протоколы Комиссии подписываются председателем и секретарем Комиссии.

3. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ.

ИЗМЕНЕНИЕ (УВЕЛИЧЕНИЕ, СНИЖЕНИЕ) РАЗМЕРОВ ПРЕМИРОВАНИЯ. ДЕПРЕМИРОВАНИЕ.

3.1. Премирование Руководителей производится в целях усиления мотивации в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед системой образования и спорта района;

повышения материальной заинтересованности в качестве труда, достижении наилучших результатов в работе учреждений образования, спорта.

3.2. Премирование Руководителей производится из средств государственного бюджета, выделяемых на премирование работников соответствующих учреждений образования, спорта в размере 20 процентов от суммы окладов работников учреждения и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда.

3.3. Премирование Руководителей производится ежемесячно.

3.4. Премия начисляется за фактически отработанное время. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);

трудовых отпусков;

повышения квалификации, командировок.

3.5. Начисление премии производится в месяце, следующем за отчетным. Работникам, уволенным в течение отчетного месяца и не имеющим в этот период нарушений в работе, выплачивается базовая премия за фактически отработанное время.

3.6. Предложения о премировании отдельных Руководителей, понижении или повышении размера премии вносятся на рассмотрение в комиссию, созданную приказом начальника Управления, кураторами учреждений образования, заместителем начальника Управления с указанием конкретных достижений в работе или выявленных нарушений.

3.7. Руководители учреждений представляют в Комиссию информацию об основных достижениях коллектива за прошедший месяц не позднее 01 числа следующего месяца.

3.8. Комиссия определяет конкретные размеры премирования для каждого Руководителя с учетом размера фонда учреждения, предусмотренного на эти цели.

3.9. Решение о премировании оформляется приказом начальника Управления, согласованным с президиумом районного комитета отраслевого профсоюза.

3.10. Для Руководителей устанавливаются следующие показатели премирования:

добросовестное и качественное выполнение требований нормативных правовых актов и должностных обязанностей;

выполнение приказов, устных распоряжений начальника управления;

своевременное и качественное предоставление планирующей, текущей, отчетной и других видов документации;

соблюдение требований правил охраны труда.

Базовая премия руководителя, добросовестно исполняющего свои должностные обязанности и не имеющего замечаний по работе, ежемесячно составляет 5% от размера его оклада.

Размер премии может повышаться (понижаться) в зависимости от результатов работы.

3.11. Базовый размер премии может повышаться (в % от оклада) за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

Выплата премий (в процентах от оклада) за счет экономии премиального фонда производится Руководителям за:

высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля, - до 30 %;

личное участие в смотрах-конкурсах, организованных вышестоящими организациями, - 1 место – 50 %, 2 место – 40 %, 3 место – 30 %;

проведение на базе учреждения открытых мероприятий для города, района – до 50 %;

привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения: улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, обеспечение учебных кабинетов, создание новых инфраструктурных элементов (спортплощадка, компьютерный класс, музей)) - до 50 %;

своевременное и качественное выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта – до 50 %;

организация оздоровления обучающихся, организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул – до 30 %;

участие педагогических работников и наличие достижений в конкурсных мероприятиях – до 20 %;

участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях и других общественно значимых мероприятиях, наличие победителей и призеров различного уровня – до 20 %;

экономия топливно-энергетических ресурсов (по итогам работы за квартал) – до 20 %.

Из фонда премирования осуществляются выплаты:

при объявлении Благодарности начальника, награждении Почетной грамотой управления по образованию, спорту и туризму Узденского районного исполнительного комитета – согласно приказу управления по образованию, спорту и туризму Узденского районного исполнительного комитета;

при награждении Почетной грамотой главного управления по образованию, Благодарностью начальника главного управления по образованию Минского областного исполнительного комитета – согласно приказу главного управления по образованию Минского областного исполнительного комитета;

при награждении Министерством образования Республики Беларусь:

Грамотой – 3 базовые величины;

Почетной грамотой – 5 базовых величин;

нагрудным знаком “Выдатнік адукацыі” – 7 базовых величин.

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

3.12. Базовый размер премии понижается за (в % от суммы базовой премии (5%)):

невыполнение приказов и распоряжений начальника Управления – на 50%;

недостатки в работе, выявленные вышестоящими и контролирующими организациями – на 50%;

несвоевременное прохождения процедуры государственной аккредитации учреждения, внесение изменений в локальные нормативные документы – до 50%;

несвоевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.) – на 50%;

несвоевременное и (или) некачественное ведение локальной документации – на 50%;

наличие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей) и работников на деятельность учреждения – на 50%;

невыполнение обязательств по коллективному договору – на 50%,

объявление замечания – на 50 %.

3.13. Повышение (понижение) размера базовой премии Руководителю может производится по нескольким основаниям, при этом проценты повышений (понижений) суммируются.

3.14. Полное депремирование предусматривается при объявлении Руководителю выговора, а также при наличии зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников вследствие необеспечения безопасности участников образовательного процесса.

3.15. В качестве меры дисциплинарного взыскания к Руководителям, нарушившим трудовую и исполнительскую дисциплину, может применяться лишение премии полностью или частично на срок до 12 месяцев.

3.16. Каждый случай лишения премии оформляется отдельным приказом. Приказы о лишении (снижении) премии подлежат обязательному ознакомлению с ними Руководителей под роспись.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

4.1. Надбавки относятся к стимулирующим выплатам.

4.2. В централизованном порядке Руководителям устанавливаются следующие надбавки:

за стаж работы в бюджетной организации (в % от базовой ставки):

до 5 лет – 10%,

от 5 до 10 лет – 15%,

от 10 до 15 лет – 20 %,

от 15 лет и выше – 30%;

за контракт – в размере не более 50% оклада в соответствии с условиями заключённого контракта;

за специфику работы в сфере образования – 30 % оклада;

за работу в сельской местности – 20 % от базовой ставки.

4.3. Надбавка за высокие достижения в труде производится из средств государственного бюджета, выделяемых на эти цели, в размере 15 процентов от суммы окладов работников государственных учреждений образования.

4.4. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается Руководителю с учетом качества, эффективности его труда, объема и сложности выполняемых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию Руководителя, его компетентность, ответственность и инициативность в работе и максимальными размерами не ограничивается.

4.5. Конкретный размер надбавки за высокие достижения в труде Руководителям учреждений образования устанавливается ежемесячно Комиссией согласно информации, предоставляемой учреждениями, специалистами Управления, районного УМК, вышестоящих и контролирующих органов и оформляется приказом начальника Управления по согласованию с президиумом районного комитета отраслевого профсоюза.

4.6. Надбавка за высокие достижения в труде выплачивается за фактически отработанное время.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ

ДОПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

5.1. Доплата за особые условия труда устанавливается на учебный год (с 01.09 по 30.06):

за организацию работы с детьми, имеющими тяжёлые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжёлую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата – директору ЦКРОиР – 50% базовой ставки;

за организацию работы с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития:

руководителям опорных учреждений по организации интегрированного обучения и воспитания – 20 % базовой ставки;

руководителям учреждений, в которых функционируют классы (группы) интегрированного обучения и воспитания – 10 % базовой ставки;

за организацию работы с обучающимися, находящимися в санаторных группах учреждений дошкольного образования – 10 % базовой ставки.

6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

6.1. Единовременная выплата на оздоровление (далее – выплата на оздоровление) осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе Руководителя в трудовой отпуск по его письменному заявлению без предъявления документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение), в размере:

по 31 декабря 2021 г. - 0,5 оклада;

с 1 января 2022 г. - 1 оклада.

6.2. Размер оклада, из которого исчисляется выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска, а при увольнении – на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление).

6.3. Выплата на оздоровление может быть произведена в иное время по письменному заявлению в случаях необходимости приобретения лекарственных средств и препаратов, оплаты медицинских услуг.

6.4. В случае если Руководитель принят на работу и отработал менее календарного года, выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.5. В случае если Руководитель не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году по уважительным причинам или выплата на оздоровление не производилась при использовании части отпуска, то она выплачивается в установленном размере в конце календарного года по его письменному заявлению. В таком случае размер оклада определяется на дату написания заявления.

6.6. При увольнении Руководителя в течение календарного года выплата на оздоровление осуществляется в размере, пропорционально отработанному в текущем календарном году времени, при выплате ему окончательного расчета.

6.7. В случае осуществления выплаты на оздоровление в полном объеме до увольнения работника, а также при изменении в соответствии с законодательством должностных окладов после осуществления выплаты на оздоровление в полном объеме, ее перерасчет не производится.

7. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Материальная помощь Руководителям в связи с непредвиденными материальными затруднениями выплачивается в соответствии с Положениями об оказании материальной помощи, действующими в учреждениях образования и спорта.»

2. Настоящее Положение вступает в силу с 1 июля 2021 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник управления по образованию, спорту и туризму Узденского райисполкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А.Иоргачёва | Председатель Узденской районной организации Белорусского профсоюза работников образования  и науки  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Крисько |

29 июня 2021 г.