

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ №1

в коллективный договор государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» на 2022-2025 годы

Внести в Коллективный договор Государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» на 2022-2025 годы (далее - Коллективный договор) следующие изменения и дополнения:

1. В разделе «Общие положения» пункты 1, 2, 6 изложить в следующей редакции:

«1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2024 годы (продлено на 2022 – 2024 годы), дополнительным соглашением к соглашению между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы, соглашением между отделом по образованию Шумилинского районного исполнительного комитета и Шумилинской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы (далее – Соглашение).».

«2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются работники Государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация Государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза

работников образования и науки в лице председателя профсоюзного комитета Бадещенковой Валентины Владимировны (далее - Профком) и Государственное учреждение дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» (далее - Учреждение) в лице уполномоченного должностного лица директора (далее - Наниматель) Петровской Натальи Леонидовны.».

«б. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключен, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников Учреждения.

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений не определены Договором.

На работников – не членов Профсоюза, вступивших в Профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня их вступления в Профсоюз. На вновь принятых работников – членов Профсоюза Договор распространяется в полном объеме со дня приема на работу и ознакомления с Договором (без подачи дополнительного заявления).

На работников, утративших профсоюзное членство (вышедших или исключенных из Профсоюза) в период действия Договора, дальнейшее распространение его положений (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), абзаца второго данного пункта) прекращается со дня выхода или исключения из Профсоюза.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.».

2. В разделе «Организация, нормирование и оплата труда» в подпункте 21.10. заменить слово «аванса» на слова «заработная плата за первую половину месяца».

3. В разделе «Правовое обеспечение трудовых отношений. Развитие социального партнерства» следующие пункты изложить в новой редакции:

24.10. «Наниматель предоставляет в течение календарного года по письменному заявлению работника социальный отпуск по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса) без сохранения заработной платы: работнику – члену Профсоюза до 90 календарных дней, а работнику, не состоящему в Профсоюзе, – не более 30 календарных

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) Нанимателя;

смерти члена семьи, близкого родственника – 3 дня без учёта дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков – 3 дня;

первый учебный день детей (внуков) школьного возраста (1-4 и 11 классы) – 1 день;

последний звонок детей (внуков)-выпускников – 1 день;

в иных случаях, по договоренности с Нанимателем.».

24.11. «Наниматель обязан предоставить единовременно, по письменному заявлению работника – отца (отчима) при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 186 Трудового кодекса) следующей продолжительности: работнику – члену Профсоюза не более 30 календарных дней, а работнику, не состоящему в Профсоюзе, – не более 14 календарных дней.».

24.17. «Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается:

не более пяти лет работникам – членам Профсоюза, с их согласия, на срок 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<sup>2</sup> Трудового кодекса;

не более двух лет работникам, не состоящим в Профсоюзе, с их согласия, на срок 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<sup>2</sup> Трудового кодекса.».

4. В разделе «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его актива» следующий пункт изложить в новой редакции:

39.7. «Наниматель может применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим общественную работу в интересах коллектива по содействию в реализации норм Договора, в т.ч. в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга (культурно-массовой и спортивно-массовой работы) и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе.».

5. В названии раздела «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» слово «соглашения» заменить словами «коллективного договора».

В разделе «Организация выполнения коллективного договора и контроль, ответственность сторон» подпункт 43.4. изложить в следующей редакции:

43.4. «Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся комиссией Шумилинского районного центра детей и молодежи по трудовым и социальным вопросам не менее двух раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель Профкома отчитываются в выполнении коллективного договора на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, профсоюзном собрании не реже двух раз в год.».

6. Изложить в новой редакции:

6.1. Приложение 1. «Положение о размерах, порядке и условиях премирования работников государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» на 2022-2025 годы». (прилагается).

6.2. Приложение 4. «Положение о материальном стимулировании (установлении надбавок) педагогическим работникам, рабочим государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» на 2022-2025 годы» (прилагается)

6.3. Приложение 7. «План мероприятий по охране труда на 2023 год» (прилагается)

7. Коллективный договор дополнить Приложением 19 «Перечень должностей по предоставлению дополнительных мер стимулирования (повышение тарифной ставки), предусмотренного контрактной формой найма».

Изменения и дополнения в коллективный договор одобрены на профсоюзном собрании государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» 03 января 2023 года, протокол №1.

Директор РЦДиМ

\_\_\_\_\_ Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ В.В. Бадещенкова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУДО «Шумилинский  
районный центр детей и  
молодежи»\_\_\_\_\_  
Н.Л.Петровская  
«03» января 2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях премирования работников  
государственного учреждения дополнительного образования  
«Шумилинский районный центр детей и молодежи»  
на 2022-2025 годы

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

1.2. Премирование производится с целью стимулирования труда работников учреждения, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, в зависимости от конечных результатов их работы.

### **II. Источники премирования**

2.1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников учреждения, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

### **III. Условия и порядок премирования**

3.1. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно.

3.2. Ежемесячная премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);

очередных трудовых отпусков;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата

3.3. Ежемесячная премия начисляется на оклад за фактически проработанное время по итогам работы за текущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

При наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора премия работнику не выплачивается в месяце, в котором объявлен выговор.

3.4. Премии работникам, принятым и уволенным в месяце прихода (увольнения) начисляются в том же порядке.

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

3.6. Распределение премиального фонда осуществляется комиссией по распределению фонда материального стимулирования учреждения с ведением протокола заседания комиссии.

3.7. Премирование работников учреждения производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

3.8. Премирование директора учреждения по результатам работы устанавливается отделом по образованию на основании Положения о премировании руководителей организаций и учреждений образования Шумилинского района по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

#### **IV. Размеры премирования**

4.1. Педагогическим работникам учреждения образования добросовестно и качественно выполняющим свои должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины начисляется ежемесячная премия в размере 5% от оклада за фактически отработанное время за текущий месяц.

Техническим работникам Шумилинского РЦДиМ ежемесячная премия устанавливается в размере 15% от оклада за фактически отработанное время за текущий месяц.

4.2. Помимо премии, установленной в пункте 4.1 настоящего Положения руководитель может дополнительно премировать работников из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда в процентном отношении от оклада.

Премия предельными размерами не ограничивается.

4.3. Показатели, условия и размеры премирования из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда:

Для педагогических работников:

4.3.1. высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе проверки и других видов контроля – до 30%;

4.3.2. проведение обучающих семинаров, конференций, методических объединений, дней открытых дверей, мастер-классов и

т.д.:

районных – до 20%, областных – до 30%, республиканских – до 40%;

4.3.3. участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, научно-методической литературы и педагогического опыта, иных конкурсах, выставках, интернет-конференциях и т.д.:

районных – до 10%, областных – до 30%, республиканских и международных – до 50%;

за призовые места:

районных – до 20%, областных – до 40%, республиканских и международных – до 60%;

4.3.4. участие в инновационной и экспериментальной деятельности:

районной – до 20%, областной – до 40%, республиканской, международной – до 60%;

4.3.5. разработка и апробация программ дополнительного образования детей и молодежи с повышенным уровнем – до 50%;

4.3.6. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности, внедрения инновационных проектов – до 50%;

4.3.7. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году, обеспечение выполнения требований Санитарных норм и правил в течение учебного года – до 50%;

4.3.8. качественное выполнение поручений, проявление инициативы и творческого подхода к решению задач – до 50%;

4.3.9. организация платных образовательных услуг – до 50%;

4.3.10. обеспечение участия учащихся в конкурсах, выставках, соревнованиях, смотрах и т.д.:

районных – до 20%, областных – до 30%, республиканских, международных – до 40%;

за призовые места:

районных – до 30%, областных – до 40%, республиканских, международных – до 60%;

4.3.11. активное участие педагогов в организации и проведении районных (городских), областных мероприятий – до 50%;

4.3.12. выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива – до 50%;

4.3.13. работа по укреплению материально-технической базы РЦДиМ и создание образовательной среды – до 50%;

4.3.14. реклама деятельности РЦДиМ (СМИ, сайт, социальные сети, мессенджеры) – до 50%;

4.3.15. внедрение активных форм работы с общественными организациями и родителями – до 20%;



4.3.16. интенсивность и напряженность труда, творческий подход при выполнении срочных и ответственных работ - до 150%.

Для обслуживающего и технического персонала:

4.3.17. активное участие в подготовке кабинетов и помещений центра к новому учебному году, отопительному сезону, оздоровительному периоду – до 50%;

4.3.18. интенсивность и напряженность труда, творческий подход при выполнении срочных и ответственных работ – до 50%;

4.3.19. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 50%.

4.4. Единовременные премии работникам РЦДиМ максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются по приказу руководителя согласованного с профсоюзным комитетом в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

4.5. Премии, выплачиваемые работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

#### **V. Лишение премии**

5.1. Показатели снижения размеров ежемесячной премии:

- дисциплинарное взыскание (замечание) - 50%
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда - 50%
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя - 50%;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности - 50%
- нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами - 50%
- несвоевременное предоставление информации, сведений, статистической отчетности, финансовых документов, недостатки в ведении документации - 50%
- нарушение требований трудовой дисциплины - 50%
- невыполнение обязательств по коллективному договору - 15%;
- недостатки в работе, выявленные внутренним контролем - 20%;
- за нерациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов - 30%

5.2. 100% лишение премии предусматривается в следующих случаях:

- дисциплинарное взыскание (выговор);
- прогул без уважительной причины (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);
- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);

- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с (учащимися, родителями, студентами, коллегами и т.д.);
- подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами организации;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- другие случаи грубого нарушения ТК, Правил внутреннего трудового и других ЛНПА учреждения.

5.3. Руководитель учреждения на основании Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» вправе применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера (премии) на срок до 12 месяцев.

5.4. Предложения о повышении (понижении) размера премии или лишение премии вносятся в комиссию, созданную приказом директора в срок до 20 числа текущего месяца.

5.5. Повышение (снижение) размера ежемесячной премии или лишение премии заместителей директора определяется директором.

5.6. Повышение (снижение) размера премии или лишение премии остальных работников определяется на основании решения комиссии по представленным служебным запискам и утверждается директором учреждения образования.

6. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение 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.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол профсоюзного собрания  
ГУДО «Шумилинский районный  
центр детей и молодежи»

от 03.01.2023 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУДО «Шумилинский  
районный центр детей и  
молодежи»

---

Н.Л.Петровская  
«03» января 2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании (установлении надбавок)  
педагогическим работникам, рабочим государственного учреждения  
дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и  
молодежи» на 2022-2025 годы

### 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о материальном стимулировании (установлении надбавок) педагогическим работникам, рабочим Государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27.

1.3. Материальное стимулирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников Государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» (далее – работники, учреждение) совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждения образования.

1.4. Источником средств, направляемых на материальное стимулирование, являются:

средства государственного бюджета, выделяемые на установление надбавок.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

2.1. НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ (методистам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, культурным организаторам) за выполнение дополнительной работы, не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

2.2. На установление надбавки за характер труда направляется 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.3. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника:

2.3.1. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования - до 20%;

2.3.2. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) - до 50%;

2.3.3. за организацию участия обучающихся в региональных, областных, республиканских, международных общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 50%;

2.3.4. за участие педагогического работника в региональных, областных, республиканских, международных общественно значимых мероприятиях – до 50%;

2.3.5. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании - до 50%;

2.3.6. за работу в объединениях по интересам с изучением образовательных областей на повышенном уровне – до 50%;

2.3.7. за обеспечение качества и повышение эффективности образовательного процесса через активное внедрение новых форм, методов и технологий – до 30%;

2.3.8. за разработку и реализацию современных образовательных программ дополнительного образования детей и молодежи в соответствии с интересами учащихся – до 50%;

2.3.9. за обеспечение инновационного характера деятельности объединений по интересам различных профилей, в том числе через внедрение ИКТ в образовательный процесс – до 50%.

2.4. Указанная надбавка устанавливается независимо от

педагогической нагрузки педагогического работника.

2.5. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

## 2.6. НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОТНИКАМ, ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ КОТОРЫХ ЯВЛЯЮТСЯ ОБЩИМИ ДЛЯ ВСЕХ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, РАБОЧИМ

На установление данной надбавки направляются средства в размере от 50% до 110% (включительно) сумм окладов этих работников.

Надбавка устанавливается в % от окладов работников. Конкретный размер надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения на основании предложений заместителя директора по хозяйственной работе по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего положения по следующим показателям:

2.6.1. за своевременное и качественное выполнение срочной работы – до 100%;

2.6.2. за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования, закрепленной территории - до 150%;

2.6.3. за объем и разновидность выполняемой работы, её интенсивность – до 100%;

2.6.4. за сложность и напряженность труда – до 150%;

2.6.5. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации – до 100%.

2.7. Надбавка может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

2.8. Надбавка может устанавливаться на месяц.

2.9. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом директора РЦДиМ по согласованию с председателем профкома на основании настоящего положения.

2.10. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется заработная плата.

## 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

3.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие

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

3.2. На выплату надбавки за высокие достижения в труде направляются средства бюджета в размере 15% от суммы окладов работников.

3.3. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.3.1. для заместителей руководителя, методистов:

3.3.1.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля в размере до 30%;

3.3.1.2. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций в размере до 40%;

3.3.1.3. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися в размере до 40%;

3.3.1.4. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности в размере до 50%;

3.3.1.5. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году в размере до 50%;

3.3.1.6. качественное выполнение поручений, проявление инициативы и творческого подхода к решению задач в размере до 50%;

3.3.1.7. выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива в размере до 50%;

3.3.1.8. развитие актуальных направлений дополнительного образования в размере до 100%;

3.3.1.9. работа по организации сотрудничества с заинтересованными учреждениями и организациями по воспитанию учащихся в размере до 40%;

3.3.1.10 внедрение в деятельность учреждения информационных технологий, включающих дистанционное обучение, активное использование социальных сетей и мессенджеров, формирование основ медиаграмотности участников образовательного процесса в размере до 50%;

3.3.1.11 совершенствование системы повышения профессиональных компетенций педагогических работников, создание инновационной среды для непрерывного педагогического роста в размере до 50%;

3.3.1.12. за работу с кадрами (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по хозяйственной работе, секретарь) в размере до 50%;

3.3.1.13. интенсивность и напряженность труда, творческий подход при выполнении срочных и ответственных работ - до 50%.

3.3.2. для педагогических работников (педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, культорганизаторы):

3.3.2.1. за проведение открытых занятий, мастер-классов и семинаров в рамках учреждения в размере до 50%;

3.3.2.2. результативное участие обучающихся в районных, областных, республиканских, международных олимпиадах, выставках, смотрах, соревнованиях в размере до 50%;

3.3.2.3. активное участие в культурно-массовых, спортивных и других областных, республиканских, международных мероприятиях в размере до 50%;

3.3.2.4. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, ИК-технологии и т.д.) в размере до 50%;

3.3.2.5. работа на базе учреждений образования района – до 50%;

3.3.2.6. разработка программ объединений по интересам на 3 и более лет и работа по ним в размере до 30%;

3.3.2.7. разработка и апробация программ дополнительного образования детей и молодежи с повышенным уровнем в размере до 50%.

3.3.3. для иных работников:

3.3.3.1. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях и на территории, эстетическое оформление рабочих мест, помещений в размере до 50%;

3.3.3.2. подготовка здания и кабинетов к новому учебному году в размере до 50%;

3.3.3.3. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения в размере до 50%;

3.3.3.4. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника в размере до 100%;

3.3.3.5. интенсивность и напряженность труда, творческий подход при выполнении срочных и ответственных работ - до 50%.

3.4. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

3.5. Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки.

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

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

3.8. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении создается комиссия, которая на основании



положения определяет размеры надбавок. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу учреждения.

3.9. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

3.10. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом РЦДиМ по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.11. Директору РЦДиМ надбавка за высокие достижения в труде устанавливается отделом по образованию на основании Положения о материальном стимулировании (установлении надбавок) руководителям учреждений образования Шумилинского района на 2022-2025 годы по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

4.1. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключённых трудовых договоров (контрактов), надбавка выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 % от оклада.

4.2. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включённых в банки данных одарённой и талантливой молодёжи, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждении образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) в размере 45% от оклада;

4.3. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления) в учреждения образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) в размере 30% от оклада.

4.4. Надбавка молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в учреждение, устанавливается в течение двух лет с даты приема их на работу в размере до 30 % (включительно) от оклада.

4.5. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, установленного постановлением № 71.

4.6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается руководителем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол профсоюзного собрания  
ГУДО «Шумилинский районный  
центр детей и молодежи»  
от 03.01.2023 № 1

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор ГУДО «Шумилинский  
 районный центр детей и молодёжи»  
 Н.Л.Петровская

03.01.2023

## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ГУДО «Шумилинский районный центр детей и молодёжи» на 2023 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость выполнения мероприятий, руб.		Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка о выполнении
		планируемая	фактическая				
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Косметический ремонт кабинетов №№ 1-14	1000,00		июль-август	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	22 человек	
2.	Частичный ремонт спортивного зала	100,00		июль-август	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	2 человека	
3.	Частичный ремонт крыши	250,00		в течение года	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	22 человека	
4.	Покраска дверей, крыльца, тамбура основного и запасного выходов	100,00		июль-август	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	22 человек	
5.	Оборудование кабинета деревообработки системой вентиляции	1000,00		в течение года	заместитель директора по хозяйственной работе	2 человека	

					Шабанова Ю.В.		
6.	Перезарядка огнетушителей	50,00		июнь-июль	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	22 человека	
7.	Обновление медицинских препаратов в аптечках первой медицинской помощи	50,00		август	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	22 человека	
8.	Приобретение спецодежды	200,00		в течение года	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	14 человек	
9.	Приобретение чистящих, моющих, дезинфицирующих средств	100,00		в течение года	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	22 человека	
10.	Приобретение средств индивидуальной защиты (защитный щиток для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений)	20,00		в течение года	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	2 человек	
11.	Приобретение средств личной гигиены (защитные маски, перчатки)	30,00		в течение года	заместитель директора по хозяйственной работе Шабанова Ю.В.	22 человека	
	ИТОГО:	2900,00					

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
03.01.2023 №1

## Перечень

должностей по предоставлению дополнительных мер стимулирования (повышение тарифной ставки), предусмотренного контрактной формой найма

№ п/п	Наименование должностей	Повышение тарифной ставки (в процентах)
1.	Директор	25
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	20
3.	Заместитель директора по хозяйственной работе	40
4.	Методист	24
5.	Педагог дополнительного образования	19
6.	Сторож	43
7.	Уборщик помещений	46
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	41

Директор РЦДиМ

\_\_\_\_\_ Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ В.В. Бадещенкова