

**Коллективный договор
Государственного учреждения
образования
«Средняя школа №15 г.Лиды»
на 2019 – 2022 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Лиды» от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников – членов отраслевого профсоюза в лице председателя первичной профсоюзной организации Лескевич Алеси Станиславовны и Государственным учреждением образования «Средняя школа № 15 г. Лиды» в лице директора (далее - Наниматель) Кучуры Татьяны Евгеньевны.

2. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2018-2021 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2018-2021 годы, Соглашения между Лидским районным исполнительным комитетом, Лидским филиалом Гродненского областного союза нанимателей и Лидским районным объединением профсоюзов на 2018-2021 годы, Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашения между управлением образования Лидского районного исполнительного комитета и Лидской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки Белорусского

профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы обязательны для исполнения Сторонами Договора.

6. Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании первичной профсоюзной организации «Средняя школа № 15 г. Лиды».

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или первичной профсоюзной организации отраслевого профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации учреждения заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

12. Договор подписывается в 5 экземплярах и хранится у Нанимателя - 1 экземпляр, в Профкоме —1 экземпляр, 1 экземпляр направляется в управление по труду, занятости социальной защите Лидского районного исполнительного комитета для регистрации, 1 экземпляр - подписанного и зарегистрированного Договора направляется в районный комитет профсоюза, 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для

постоянного свободного ознакомления с ним работников.

13. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в управление по труду, занятости и социальной защите Лидского районного исполнительного комитета.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

15. Наниматель обязуется:

15.1. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение 2 дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

15.2. При составлении расписания, графиков работы обеспечить оптимальный режим работы одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального, высшего, послевузовского образования.

15.3. Обеспечить условия для предоставления матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю, в месяц в соответствии, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней».

15.4. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Педагогическая нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

Педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется ПВТР.

15.5. Производить выплату заработной платы 25 числа за первую половину текущего месяца и 16 числа окончательный расчёт за предыдущий месяц.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

15.6. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, работающим по контракту – за один день.

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

15.7. Производить распределение объёма педагогической нагрузки педагогическим работникам по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудового отпуска.

15.8. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных на работу по распределению:

15.8.1. Установление надбавки в размере 20 % ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы;

15.8.2. Оказание материальной помощи на обустройство в размере 10 базовых величин в качестве единовременной выплаты при трудоустройстве на работу;

15.8.3. Производить ежемесячную доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченными жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съёмное жильё в размере 1 базовой величины;

15.8.4. Установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

15.8.5. Предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

15.9. Установить работникам суммированный учет рабочего времени согласно (Приложение № 8).

15.10. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

16. Профком обязуется:

16.1. Информировать членов коллектива при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде.

16.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением действие нормативных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду оплаты труда. О результатах мониторинга информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

16.3. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

16.4. Проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства и другие.

16.5. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

16.6. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

17. Стороны пришли к соглашению:

17.1. Установить в учреждении образования шестидневную рабочую неделю с выходным днем (воскресенье).

17.2. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

17.3. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Премирование Нанимателя, установление надбавок к окладу осуществляется из средств учреждения начальником управления образования, по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюза. Порядок, показатели и размеры премирования установления надбавок предусматриваются в положении о материальном стимулировании руководителей организаций образования, разработанного и утвержденного управлением образования по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюза. Материальная помощь Нанимателю учреждения оказывается в случаях и на условиях, установленных настоящим Договором (на общих основаниях).

Материальная помощь по экстренным случаям, предусмотренная коллективным договором, оказывается по заявлению Нанимателя, согласованному с Профкомом согласно приказа начальника управления образования. Материальная помощь Нанимателю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления Нанимателя согласно приказу начальника управления образования, на основании коллективного договора.

17.4. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с Положением о премировании.

17.5. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением (Приложение № 2).

17.6. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением (Приложение № 3, 4).

17.7. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом. Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат вывешиваются на информационном стенде для ознакомления работников.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи создать комиссию по данным вопросам, формируемую из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

17.8. Внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности, используются на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с Профкомом.

17.9. При отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июня 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) указанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в бюджетной организации.

17.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, закрытие учреждения на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленных ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата выплачивается им в полном объеме.

17.11. 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 «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

Работник вправе требовать выплаты, причитающейся платы, если она не производилась ему по зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

17.12. Производить повышение тарифных ставок (окладов) за особый характер труда в специальных группах (классах) в зависимости от особенностей работы в них, в размере:

- учителям-дефектологам- 62% ставки первого разряда в месяц;
- учителям, работающим в классах интегрированного образования и воспитания – 62 % ставки первого разряда в месяц;
- заместителю директора по учебной работе – 50 % ставки первого разряда в месяц;
- Нанимателю – устанавливается управлением образования, по

согласованию с президиумом районного комитета.

17.13. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам, регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

17.14. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, допускается в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь), с оформлением приказа Нанимателя организации, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставление другого дня отдыха в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь. Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того сколько времени работник работал в свой выходной день.

17.15. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

17.16. На период отсутствия учителей, учителей-дефектологов, педагогов дополнительного образования, аккомпаниатора по причине командировки, болезни, направление на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы, на основании приказа Нанимателя.

17.17. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

17.18. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику и праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы часть первая ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

17.19. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной

и спортивно-массовой работы, расписанием работы объединений по интересам, спортивных секций, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказом Нанимателя.

17.20. Наниматель оплачивает нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству и в каникулярный период при условии ее фактической отработки.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

18. Наниматель обязуется:

18.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты, правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков, расписания учебных занятий, должностные, рабочие инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с Профкомом.

18.2. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения, ПВТР, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

18.3. Приглашать председателя профсоюзного комитета на все совещания, проводимые Нанимателем.

18.4. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

18.5. Направлять Профкому проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

18.6. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок и по другим локальным нормативным правовым актам.

18.7. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

19. Профком обязуется:

19.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законодательством порядке.

19.2. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов отраслевого профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

19.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

19.4. Обеспечить доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

19.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Нанимателем.

19.6. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

20.3. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных нормативных правовых актах.

20.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению Сторон

с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, о выполнении Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

20.5. Изменение существенных условий труда (системы оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема педагогической нагрузки и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать в учреждении комиссию по трудовым спорам.

20.6. Работник имеет право на получение от Нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

20.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

- в летнее или другое удобное время;
- лицам моложе восемнадцати лет;
- женщинам, имеющим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам в связи с болезнью и необходимостью ухода за близкими родственниками;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или зоне последующего отселения;
- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;

- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР;

- в определенный период:

- работникам, обучающимся в учреждениях среднего специального, высшего и последиplomного образования в заочной форме получения образования - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

- работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

- работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);

- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

- одиноким матерям, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

20.8. Предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования - отпуск без сохранения заработной платы.

20.9. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования, профессионально-технического образования, учреждениях образования, организациях реализующих образовательные программы послевузовского образования; в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) Нанимателя, по договорам Нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждении образования, представлять оплачиваемые отпуска для сдачи сессии и экзаменов согласно ст.214-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, вечерней или заочной форме получения образования предоставлять гарантии в соответствии со статьёй 220' Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора между Нанимателем и учебным заведением обучающегося, при условии обучения не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, востребованной в учреждении образования, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

20.10. Наниматель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его согласия.

20.11. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым и другим уважительным причинам, а также в индивидуальном порядке по согласованию сторон:

- бракосочетания самого работника или его детей, внуков - 3 дня;
- рождения ребенка (внуков) – 1 день;
- смерти члена семьи, близкого родственника (муж, родители, дети, родные брат, сестра) – 5 дней без учета дороги;
- первый учебный день детей (I-IV класс) – 1 день;
- юбилейных дат – 1 день;
- поступление на учебу.

Предоставлять социальный отпуск более 30 дней для:

- прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья и сестры, супруг(а)), на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение.

20.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме не зависимо от периода работ перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

20.13. График трудовых отпусков утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех работников.

20.14. Наниматель может с согласия работника отозвать его 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.

20.15. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 11).

Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организации определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производится за счет средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Нанимателем производится по согласованию с Профкомом.

20.16. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

20.17. По письменной просьбе педагогического работника по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью более 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

21. Наниматель обязуется:

21.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

21.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

21.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной

приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

21.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

22. Профком обязуется:

22.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам компенсаций.

22.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения), 3, 4, 5, ст. 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций (далее-Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профкома, по пункту 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь с предварительного согласия президиума районного комитета профсоюза, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2, 10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профкома.

23.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

- являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии 2-х и более иждивенцев;

- имеющим более длительный и непрерывный стаж работы в учреждении;

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- получивших трудовое увечье или получивших профзаболевание на производстве;
- женщинам, мужа которых признаны на действительную воинскую службу.

23.3. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей;

23.4. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других Нанимателей.

23.5. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

23.6. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов Нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса Республики Беларусь).

При отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом № 29 указанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств от приносящей деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в бюджетной организации.

23.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов

до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

23.8. Установить, что в случаях истечения срока трудового договора (контракт) в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

23.9. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста 3 лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3 лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем достижения ребенком возраста 5 лет.

23.10. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

23.11. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи рождения которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными вдовами и вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении и при условии отсутствия нарушения трудовой дисциплины, с их согласия заключаются на максимальный срок.

23.12. 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.

23.13. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

23.14. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

23.15. Установить, что с молодыми специалистами, рабочими контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20 % и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение.

23.16. Установить, что Наниматель и работник обязаны информировать друг друга за один месяц до истечения срока контракта о намерении продлить (не продлевать) контракт.

23.17. Расторжение контрактов в связи с истечением срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 ст. 42 и пунктами 1 - 3 ст. 44, п. 1-3 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь:

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами имеющими детей в возрасте до 5 лет;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, - до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;
- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо осуществляет уход за ребенком инвалидом;
- с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- с работниками, имеющими детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным семьям относятся семьи:
 - женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;
 - вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

- родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

- родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

- одиноких граждан, усыновивших детей.

23.18. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли) с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

23.19. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

23.20. Продлевать контракты с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течении года, предшествующего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

23.21. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее 10 дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

- состояние здоровья;

- назначении пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

- избрание на выборную должность;

- уход за больными родственниками;

- переезд в другую местность;

- изменение семейного положения;

- поступление на учебу;

- уход за больными (инвалидами) родственниками;

- уход за детьми в возрасте до 14 лет;

- трудоустройство у другого Нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

- пенсионный возраст;

- перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

23.22. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

23.23. Переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

23.24. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29.

23.25. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, Договором, ПВТР, должностной инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении.

23.26. Не допускать привлечение работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

23.27. Устанавливать работником, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, не полный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом части второй статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

23.28. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

5. ОХРАНА ТРУДА

24. Наниматель обязуется:

24.1. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

24.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 5).

24.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

24.4. Оформить уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

24.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством категорий работников в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 9).

24.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

24.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

24.8. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

24.9. Обеспечить в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

24.10. Осуществлять из средств Нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего

вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещение ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных зарплат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю. Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания – в размере 1 среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся если вина Нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в размере, не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25%.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся, вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования - в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации Наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в который произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников.

Воздерживается от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям предусмотренным пунктами 2, 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель оказывает материальную помощь не менее одного среднемесячного заработка.

24.11. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14. 06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3)

24.12. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда.

25.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

25.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда, рассматривать ежеквартально на заседаниях профсоюзного комитета отчеты о работе общественных инспекторов по охране труда.

25.4. Принимать участие в районных этапах смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

25.5. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости, отчеты о работе общественных инспекторов на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

25.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать районный комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда отраслевого профсоюза.

25.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по устранению.

25.8. Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

25.9. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

25.10. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

25.11. Обеспечивать выполнение плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

26.2. Постоянно осуществляя контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 10);

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7);

- созданием условий для питания работников через пищеблок учреждения, комнаты для приема пищи;

- оборудовани­ем санитарно-бытовых помещений и места для обогрева работающих на открытом воздухе.

26.3. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда:

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,

- доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,

- сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 6).

26.4. Направить совместные усилия на выполнение требований Директив № 3.

26.5. Освободить общественных инспекторов по охране труда от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

26.6. Поощрять за активную работу лучших общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала в размере до 2БВ базовых величин.

26.7. Оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать Нанимателя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателем о неисправности оборудования, инструментов, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

26.8. Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотопливаемых помещениях, перерывы для обогрева в соответствии с законодательством Республики Беларусь».

26.9. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдением требований по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

27. Наниматель обязуется:

27.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

27.2. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей членов профсоюза.

28. Профком обязуется:

28.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников на базе организации УП «Белпрофсоюзкурорт».

28.2. Установить постоянный общественный контроль за работой пищеблока. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

28.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

28.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

28.5. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.).

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Наниматель, в соответствии с Договором, создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организации в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристических слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

29.2. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-оздоровительного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения районной отраслевой спартакиады, туристического слета, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия работников организации в областной спартакиаде, туристическом слете и других физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

29.3. Оказывать материальную помощь в размере не менее 5 % от стоимости путевки для членов профсоюза при оздоровлениях в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт», а из профсоюзного бюджета при наличии средств.

29.4. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в том числе путем реализации в рамках наставничества оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать в

активную общественную жизнь, создавать условия для их самореализации.

29.5. Организовать работу с ветеранами труда, приглашать их на праздничные мероприятия, проводимые в учреждении образования.

29.6. Принимать меры по оздоровлению работников. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников, организации включать представителей профсоюза.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

30. Наниматель обязуется:

30.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

30.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

30.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещения, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств, и др.).

30.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

31. Профком обязуется:

31.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

31.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной сметой, как правило, на основании личного заявления члена профсоюза.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18 сентября 2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в

размерах, установленных вышестоящими органами отраслевого профсоюза одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

32.2. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

32.3. Профсоюзным активистам - членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

32.4. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

32.5. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

32.6. Устанавливать председателю Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива премию в размере не менее 30% (оклада) по основной работе, а членам Профкома до 10%.

32.7. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов отраслевого профсоюза.

32.8. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 3, 4, 5 статьи 42, пункт 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия районного комитета отраслевого профсоюза. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29, с указанными категориями работников допускается – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

32.9. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового Кодекса Республики Беларусь подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также

привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, областной, Центральный комитеты профсоюза и не освобождены от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членами которого они избраны. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 года, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета № 5 после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

32.10. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с представителями профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, а также привлечение их к дисциплинарной ответственности допускается с согласия Профкома организации.

32.11. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

32.12. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

32.13. Установить третий четверг месяца как день председателя профсоюзной организации, используемого для профсоюзной учебы в райкоме профсоюза.

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

33. Профком обязуется:

33.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов отраслевого профсоюза.

33.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

33.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

34.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

34.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

34.4. Действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) если они выразят согласие на это в письменной форме.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЯ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

35. Наниматель обязуется:

35.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

36.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

36.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

36.4. Представители Нанимателя виновные в не предоставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

36.5. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

36.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

36.7. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

36.8. Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Одобен на профсоюзном собрании 03.05.2019 г. протокол № 3 и вступает в силу со дня подписания с 03.05.2019.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»
_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации
_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 15 г. Лиды»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 года № 6 «О мерах по совершенствованию условий труда работников организаций, финансируемых из бюджета (с дополнениями и изменениями)», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 года № 13, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.03.2016 года № 16.

1.2. Премирование является материальным поощрением работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников);
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);
- средства от приносящей доходы деятельности учреждения образования в размерах, предусмотренных законодательством.

2. СРОКИ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

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

2.3. Начисление премий работникам учреждения производится на тарифные ставки (оклады) рассчитанные с учетом установленных повышений, и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, установленные законодательством Республики Беларусь.

2.4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом

качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5. Премия начисляется ежемесячно за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса). Выплаты премий производятся ежемесячно.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- отпусков в связи с повышением квалификации;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде сохраняется средняя заработная плата.

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

2.8. Выплата премии производится на основании приказа Нанимателя учреждения образования согласованного с Профкомом. Копии приказов вывешиваются для ознакомления с ними всех работников.

2.9. Премирование Нанимателя учреждения образования осуществляется начальником управления образования Лидского районного исполнительного комитета, Положением о материальном стимулировании труда руководителей учреждения образования по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюзов.

3. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Всем работникам учреждения образования, добросовестно исполняющим свои функциональные обязанности, за достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, подтвержденных в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля, за активное внедрение в педагогическую практику прогрессивных, эффективных форм организации образовательного процесса, способствующих повышению качественных показателей, за качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы за соответствующий период, за совершенствование образовательного процесса, укрепление учебно-материальной базы, соблюдение и поддержание санитарных гигиенических норм и порядка в учреждении образования, качественное обслуживание образовательного процесса, поддержание в надлежащем состоянии материально-технической базы

учреждения образования, соблюдение трудовой дисциплины, не имеющим замечаний по работе, ежемесячно начисляется премия в размере 20 % от тарифной ставки (оклада).

3.2 При премировании работников учитываются следующие показатели:

3.2.1. за высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля:

заместителям директора, главному бухгалтеру – до 3 БВ;

работникам (по представлению заместителями директора, главным бухгалтером) – до 2 БВ;

3.2.2. за обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждения образования к новому учебному году:

заместителям директора – до 5 БВ;

работникам – до 4 БВ;

3.2.3. заместителям директора, главному бухгалтеру за организацию и контроль за соблюдением требований по охране труда, рациональному использованию, экономии материальных, энергетических ресурсов, развитию и совершенствованию материально-технической базы учреждения, привлечение внебюджетных средств – 2 БВ;

3.2.4. педагогическим работникам за проведение открытых учебных занятий (воспитательных мероприятий):

в учреждении образования – 1 БВ;

районный (областной, республиканский) уровень – 2 БВ (3 БВ, 4 БВ);

3.2.5. трансляция педагогического опыта (выступление на методических объединениях, конференциях, семинарах и т.п.):

районный уровень – 2 БВ;

областной уровень – 3 БВ;

республиканский уровень – 4 БВ;

3.2.6. систематизация методических материалов для конкурсов регионального (республиканского, международного) уровня – до 5 БВ;

3.2.7. трансляция педагогического опыта через периодические издания регионального (республиканского, международного) уровня – до 8 БВ;

3.2.8. за выполнение особо важных, срочных заданий Лидского районного исполнительного комитета, управления образования – до 6 БВ;

3.2.9. за подготовку и проведение семинаров, конференций и других мероприятий (регионального и республиканского уровня):

заместителям директора – до 5 БВ;

работникам – до 3 БВ;

3.2.10. за создание условий для результативного участия в различных конкурсах, олимпиадах, конференциях районного, областного, республиканского уровня для заместителей директора – до 5 МБВ;

3.2.11. за подготовку победителей районных предметных олимпиад (I, II, III место) – 5 БВ, 4 БВ, 3 БВ;

3.2.12. за подготовку победителей областных предметных олимпиад (I, II, III место) – 8 БВ, 7 БВ, 6 БВ;

3.2.13. за подготовку победителей республиканских предметных олимпиад (I, II, III место) – 12 БВ, 11 БВ, 10 БВ;

3.2.14. работникам, подготовившим учащихся победителей районных, областных, республиканских конкурсов воспитательной, предметной и спортивной направленности, смотра художественной самодеятельности, научно-исследовательских конференций:

район (I, II, III место) – 3 БВ, 2,5 БВ, 2 БВ;

область (I, II, III место) – 6 БВ, 5 БВ, 4 БВ;

республика (I, II, III место) – 10 БВ, 9 БВ, 8 БВ;

3.2.15. работникам, подготовившим учащихся призеров районных, областных, республиканских конкурсов художественной направленности:

район (I, II, III место) – 1,5 БВ, 1 БВ, 0,5 БВ;

область (I, II, III место) – 2,5 БВ, 2 БВ, 1,5 БВ;

республика (I, II, III место) – 4 БВ, 3,5 БВ, 3 БВ;

3.2.16. за результативное участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Лучший классный руководитель года», «Лучший педагог – психолог года» и др.:

в учреждении – 2 БВ;

в районе (I, II, III место) – 7 БВ, 6 БВ, 5 БВ; (участие – 3 БВ);

в области (I, II, III место) – 10 БВ, 9 БВ, 8 БВ; (участие – 4 БВ);

в республике (I, II, III место) – 15 БВ, 14 БВ, 13 БВ; (участие – 6 БВ);

3.2.17. за результативное участие в конкурсах профессионального мастерства «Компьютер. Образование. Интернет», методических разработок учебных, факультативных занятий, классных и информационных часов, образовательных и социально-значимых проектов, авторских методических и дидактических разработок в образовании и т.д.

район (I, II, III место) – 5 БВ, 4 БВ, 3 БВ;

область (I, II, III место) – 8 БВ, 7 БВ, 6 БВ; (участие – 3 БВ);

республика (I, II, III место) – 11 БВ, 10 БВ, 9 БВ; (участие – 6 БВ);

3.2.18. по итогам годовой районной спартакиады (I, II, III место) – 5 БВ, 4 БВ, 3 БВ;

3.2.19. классным руководителям за обеспечение высоких результатов участия в конкурсах:

- «Лучший класс года» (I, II, III место) – 3 БВ, 2,5 БВ, 2 БВ;
- «Конкурс по сбору вторсырья» (I, II, III место) – 2 БВ, 1,5 БВ, 1 БВ;
- 3.2.20. педагогам за организацию, качественное проведение мероприятий предметной недели в учреждении образования – 0,5 БВ;
- 3.2.21. председателю аттестационной комиссии – 2 БВ;
- 3.2.22. педагогическим работникам за качественное и массовое проведение мероприятий 6-ого школьного дня недели (по представлению администрации) – 0,5 БВ;
- 3.2.23. заведующего библиотекой и библиотекаря за сбор и раздачу учебников в начале и в конце учебного года – 1 БВ (июнь, сентябрь);
- 3.2.24. заместителю директора, выполняющего функции начальника пришкольного оздоровительного лагеря – до 8 БВ;
- 3.2.25. педагогическим работникам, выполняющим функции воспитателей (старшего воспитателя, начальника лагеря) пришкольного оздоровительного лагеря – 0,2 БВ за один рабочий день;
- 3.2.26. педагогам, работающим в выпускных классах, за высокий процент (выше районного уровня) сдачи учащимися ЦТ по предметам – 2 БВ (сентябрь);
- 3.2.27. классным руководителям, работающим в выпускных классах за высокий процент (не менее 80) поступления учащихся в УВО, низкомотивированных учащихся в УПТО (100 %) и своевременное предоставление подтверждений – 2 БВ (сентябрь);
- 3.2.28. работникам за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – до 8 БВ;
- 3.2.29. работникам за результативное участие в различных конкурсах и спортивных соревнованиях в учреждении образования – до 3 БВ (при наличии средств);
- 3.2.30. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 5 БВ;
- 3.2.31. за сложность и напряжённость труда главному бухгалтеру – 10 БВ, бухгалтеру – 6 БВ;
- 3.2.32. главному бухгалтеру, бухгалтеру за высокое качество и своевременность проведения инвентаризации – до 3 БВ;
- 3.2.33. работникам не имеющим в течение календарного года листков временной нетрудоспособности – 1 БВ (1 раз в год, декабрь-февраль);
- 3.2.34. работникам, занимающимся спортом, туризмом, художественной самодеятельностью и активно участвующих в общественной жизни коллектива – до 3 БВ;
- 3.2.35. работникам за временное совмещение и временное

исполнение обязанностей другого работника - до 10 БВ (в зависимости от периода исполнения и при отсутствии официальной оплаты);

3.2.36. работникам, за активную работу по перспективному развитию учреждения, сотрудничеству с другими организациями – до 3 БВ;

3.2.37. общественным инспекторам по охране труда по итогам квартала – до 2БВ;

3.2.38. премия может начисляться по другим, неустановленным настоящим Положением показателям, по совместному решению руководителя и профсоюзного комитета – до 5 БВ;

3.2.39. средства для премирования работников, не израсходованные в качестве материального поощрения работников в течение календарного года, распределяются между работниками в равных долях на конец календарного года.

4. Показатели снижения премии

4.1. до 30 %:

4.1.1. систематическое некачественное выполнение обязанностей дежурного;

4.1.2. систематическое отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях, мероприятиях;

4.1.3. несвоевременное прохождение медицинских осмотров;

4.2. до 50 %:

4.2.1. неаккуратное ведение документации;

4.2.2. не проведение обследования условий проживания учащихся 2 раза в год;

4.2.3. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами контроля;

4.2.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;

4.2.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами;

4.2.6. случаи детского травматизма, произошедших в учебное время;

4.2.7. несвоевременная отчетность;

4.2.8. отсутствие работы по профилактике правонарушений;

4.2.9. отсутствие работы по педагогической поддержке деятельности ОО БРСМ, ОО БРПО.

4.3. до 100 %:

4.3.1. при не выполнении обязательств по коллективному договору;

4.3.2. нарушения правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;

4.3.3. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

4.4. на 100 %:

4.4.1. за прогул без уважительной причины;

4.4.2. нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»
_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации
_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам
Государственного учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

На оказание материальной помощи работникам направляются:

- бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6);
- внебюджетные средства организации, предусмотренные для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

2. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости.

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

- 2.1. смерти работника учреждения, члена профсоюза – 40 БВ;
- 2.2. смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители) – 20 БВ;
- 2.3. продолжительной болезни работника (свыше 1 месяца) – 5 МБВ (один раз в год);
- 2.4. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей, матерям, воспитывающим детей-инвалидов – 3 БВ (раз в год к 1 сентября);
- 2.5. в связи с круглыми датами в жизни работника 50 и 60 лет – 5 БВ;
- 2.6. достигшим общеустановленного пенсионного возраста, проработавшим в учреждении не менее 5 лет – 5 БВ;
- 2.7. участникам афганских событий к 15 февраля – 3 БВ;
- 2.8. инспектору по кадрам - компенсация стоимости проездного билета, используемого работниками учреждения, выезжающих по служебным делам;
- 2.9. в связи с тяжелым материальным положением в сложных жизненных ситуациях – 6 БВ;
- 2.10. при первом бракосочетании – 4 БВ;

2.11. при рождении ребенка – 4 БВ;

2.12. частичная компенсация путевок в детские оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием для детей членов профсоюза – 1 БВ (один раз в год);

2.13. при оздоровлении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» в размере 5 % от стоимости путевки для членов профсоюза (один раз в год);

2.14. молодым специалистам на обустройство в качестве единовременной выплаты при трудоустройстве на работу – 10 БВ;

2.15. молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченными жилыми помещениями (при предоставлении договора найма) – 1 БВ;

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение квартала распределяются между работниками в равных долях.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»
_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации
_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Лиды»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. На установление надбавок стимулирующего характера определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

1.2. Надбавки устанавливаются Нанимателем, специалистом и служащим в размере до 50% оклада (ставки) за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения:

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

1.4. Надбавки устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом в процентном отношении к окладу (ставкам заработной платы). Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.5. Надбавки уменьшаются, либо отменяются полностью при некачественном выполнении работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины, упущении в образовательном процессе, непринятии мер по совершенствованию учебно-материальной базы, нарушении норм санитарно-технического состояния, правил противопожарной безопасности объектов, техники безопасности и охраны труда по приказу Нанимателя, который согласовывается с Профкомом.

1.6. Надбавки Нанимателю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

2.2. Показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально

новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) (размеры указываются в процентном выражении):

- 2.2.1. заместитель директора – 50 %;
 - 2.2.2. главный бухгалтер – 50 %;
 - 2.2.3. бухгалтер – 50 %;
 - 2.2.4. руководитель методического формирования в учреждении образования – 10%;
 - 2.2.5. руководитель методического объединения в районе – 10 %;
 - 2.2.6. руководитель секции исследовательского общества учащихся – 5 %;
 - 2.2.7. классным руководителям – 3 %, классным руководителям интегрированных классов – 8 %.
- классным руководителям в период адаптации I, V, X классов (сентябрь-декабрь) – 5 %, в период подготовки к итоговой аттестации IX, XI классов (апрель-август) – 5 % (при наличии средств);
- 2.2.8. ответственному за ведение документации по питанию -50%;
 - 2.2.9. руководителю физического воспитания – 10 %;
 - 2.2.10. озеленение пришкольной территории и фойе учреждения образования – до 20 %;
 - 2.2.11. работа с допризывниками учреждения образования – 10%;
 - 2.2.12. работа по ведению школьной документации по охране труда – 25 %;
 - 2.2.13. работа по оформлению архива – 20 %;
 - 2.2.14. молодому специалисту с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы – 20 %;
 - 2.2.15. заведование музеем, проведение экскурсий – 20 %;
 - 2.2.16. член аттестационной комиссии – 5 %;
 - 2.2.17. руководителям школьными средствами массовой информации – 10 %;
 - 2.2.18. секретарь педагогического совета – 5%;
 - 2.2.19. секретарь совещаний при директоре – 10%;
 - 2.2.20. секретарь совета по профориентации – 5%;
 - 2.2.21. секретарь совета по питанию – 5 %;
 - 2.2.22. секретарь совета профилактики – 15 %;
 - 2.2.23. секретарь аттестационной комиссии – 10%;
 - 2.2.24. оформление документации по выполнению Положения о порядке организации учета детей, подлежащих обучению на уровне общего среднего образования – 5%;
 - 2.2.25. экспериментальная и инновационная деятельность – до 15 %;

- 2.2.26. заведующей библиотекой – 10 %, библиотекаря – 10 %;
- 2.2.27. руководителю олимпиадной школы – 10 % (за каждую);
- 2.2.28. создание баз данных и периодическое их обновление – до 20%;
- 2.2.11. секретарю ПО ОО БРСМ – 10 %;
- 2.2.29. старшей пионервожатой -10 %;
- 2.2.30. учителям – предметникам, осуществляющих преподавание учебных предметов на повышенном уровне – 5 % (при наличии средств);
- 2.2.31. заведование предметными кабинетами (при отсутствии официальной оплаты) – 5 %;
- 2.2.32. в исключительных, непредвиденных случаях, надбавки могут устанавливаться по другим, не установленным настоящим Положением показателям по совместному решению руководителя и профсоюзного комитета в размере – до 20 %.

Сэкономленные по фонду средства распределять в равных частях между классными руководителями (по представлению администрации).

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»
_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации
_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о надбавках педагогическим работникам
Государственного учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение о надбавках педагогическим работникам разработано в соответствии с постановлениями Совета Министров Республики Беларусь № 36 от 19 января 2019г. «О повышении заработной платы отдельным категориям педагогических работников» и Министерства образования Республики Беларусь № 10 от 22 января 2019г. «Инструкция о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».

Положение о надбавках педагогическим работникам утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на собрании трудового коллектива и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2019 года.

Положение направлено на дифференцированное повышение заработной платы педагогических работников при условии выполнения ими отдельных видов работ.

Источником средств для установления данного вида надбавок являются бюджетные и средства в размере 5% фонда оплаты труда педагогических работников.

Источником средств для установления надбавок педагогическим работникам, штатные единицы которых содержатся за счет приносящей доходы деятельности, являются внебюджетные средства, включаемые в расчет стоимости платных услуг.

Надбавки педагогическим работникам устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе).

Надбавки определяются без учета установленной педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы).

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

Положение распространяется на всех педагогических работников, в том числе, совместителей. Перечень педагогических работников, которым могут устанавливаться надбавки, определяется в соответствии со ст. 50 Кодекса об образовании Республики Беларусь и пунктом 3 приложения к постановлению Министерства труда Республики Беларусь № 4 от 12.01.2000 «Положение о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли)».

Распределение надбавок педагогическим работникам производится комиссией по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам учреждения образования на основании настоящего Положения.

Надбавки устанавливаются приказом Нанимателя на квартал. Приказ издаётся на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам после согласования с Профкомом.

Выплата надбавок педагогическим работникам производится ежемесячно за фактически отработанное время.

Установление надбавок Нанимателю учреждения производится на основании Положения, разработанного вышестоящим органом управления образования, по согласованию с вышестоящим комитетом профсоюза.

Приказ с обоснованием размеров установленных педагогическим работникам надбавок доводится до сведения коллектива посредством размещения на информационном стенде либо в ином доступном работникам месте (в профсоюзном уголке).

2. КРИТЕРИИ, РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями:

1.1. учителю, выполняющему функции классного руководителя за каждого ребенка, находящегося в СОП – 50 %;

1.2. учителю, выполняющему функции классного руководителя за системную работу с родителями – до 100 %;

1.3. за организацию и координацию системной работы по

обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:

заместителю директора по воспитательной работе – до 200 %;

педагогу социальному – до 200 %;

педагогу психологу – до 100 %.

2. За системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период:

2.1. за системную работу по организации питания обучающихся:

заместителю директора – до 200 %;

педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя – до 100 %;

педагогическим работникам – до 200 %;

2.2. за системную работу по оздоровлению обучающихся, в том числе в каникулярный период:

заместителю директора – до 200 %;

учителю, выполняющему функции классного руководителя – до 100 %

педагогическим работникам, выполняющим функции воспитателей (за смену):

осенние, зимние, весенние каникулы – 50 %;

летний период – 100 %;

педагогическим работникам, выполняющим функции начальника оздоровительного лагеря – до 200 %.

3. За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования:

3.1. за участие в обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования заместителю директора – до 300 %;

3.2. за разработку образовательных ресурсов педагогическим работникам всех категорий – до 300 %;

3.3. за разработку и внедрение проектов по совершенствованию методической работы учреждения образования педагогическим работникам всех категорий – до 200 %;

3.4. за работу по обобщению и трансляции педагогического опыта через организацию постоянно действующих форм методической работы педагогическим работникам всех категорий – до 300 %.

4. За работу с одаренными и талантливыми обучающимися

(подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация и проведение указанных мероприятий):

4.1. за организацию и проведение олимпиад, конкурсов и других образовательных мероприятий и творческих конкурсов заместителю директора – до 300 %

4.2. за системную работу и подготовку учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах педагогическим работникам всех категорий:

район – 100 %;

область – 200 %;

республика, международный уровень – 300 %.

5. За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий:

региональные мероприятия – учащегося – 50 %

группы учащихся – до 100 %

республиканские мероприятия – учащегося – 100 %

группы учащихся – до 150 %.

6. за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия педагогическим работникам всех категорий:

региональные мероприятия – до 150 %;

республиканские мероприятия – до 250 %.

7. За работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «образцовый»:

руководителю ансамбля – до 200 %;

педагогическим работникам всех категорий – до 200 %.

8. За консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждения образования заместителю директора – 200 %.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации

_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПЛАН
мероприятий по охране труда
на 2019 – 2022 год

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечания
		Планируемая	Фактическая				
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Ремонт туалета на 1 этаже	8 000		2020	Кучура Т.Е. Шумский И.Б.	улучшение санитарно-гигиенических условий	
2.	Обеспечение работающих смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами их выдачи			ежегодно, по мере необходимости	Шумский И.Б.	улучшение санитарно-гигиенических условий	
3.	Обеспечение медицинскими аптечками учебных кабинетов и своевременное пополнение медикаментами в соответствии с перечнем	600		февраль август	Шумский И.Б.	соблюдение требований СанПиН	
4.	Организация проверки технического оборудования, инструментов,			ежегодно	Шумский И.Б.	улучшение условий труда	

	изоляция электропроводки, надежности заземления						
5.	Обеспечение технического персонала спецодеждой, спецобувью и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами ее выдачи	1 000		в течение года	Шумский И.Б.	создание безопасных условий труда	
6.	Организация перезарядки и при необходимости ремонта (утилизации) огнетушителей			июль	Шумский И.Б.	соблюдение противопожарной безопасности	
7.	Организация проведения лабораторных испытаний средств диэлектрической защиты			по плану	Шумский И.Б.	создание безопасных условий труда	
8.	Замена и ремонт неисправных светильников			по мере необходимости	Шумский И.Б.	Улучшение условий труда	
9.	Приобретение знаков безопасности, наглядных пособий по			по мере необходимости	Шумский И.Б.	соблюдение противопожарной безопасно	

	охране труда и пожарной безопасности			и		сти	
10.	Нанесение и восстановление сигнальных цветов и знаков безопасности			по мере необходимости	Шумский И.Б.	обеспечение безопасности	
11.	Разработка и пересмотр инструкций по охране труда, других локальных нормативных правовых актов			2020	Кучура Т.Е. Шумский И.Б.		
12.	Проведение необходимого текущего ремонта учебных классов и помещений учреждения, благоустройство прилегающей территории			Ежегодно	Кучура Т.Е. Шумский И.Б.	улучшение санитарно-гигиенических условий	

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации

_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях	0	0	4	7	14	21	28
--	---	---	---	---	----	----	----

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь №35 от 22.02.2008 г. «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по её результатам...» приложение 8.

Размеры доплат

Классы условий труда	Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
1-й класс (оптимальные условия труда)	0
2-й класс (допустимые условия труда)	0
3-й класс (вредные условия труда):	
3.1 (1-й ступени)	0,10
3.2 (2-й ступени)	0,14
3.3 (3-й ступени)	0,20
3.4 (4-й ступени)	0,25
4-й класс (опасные условия труда)	0,31

Примечание:** Право на сокращенную продолжительность рабочего времени имеют категории работников, на рабочих местах которых по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда подтвердились вредные условия труда, следующих учреждений образования:

* Санаторные дошкольные учреждения для детей, больных туберкулезом, санаторные школы-интернаты, санаторные специальные учреждения образования, лечебно-воспитательные учреждения, специальные классы (группы) в учреждениях образования общего типа и дома ребенка (группы) для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, слепоглохих детей.

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь №170 от 10.12.2007 г. « О сокращении продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда», раздел XXII, главы 86 и 88.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»
_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации
_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые имеют право
на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими
средствами

Примечание: мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 г. в месяц на одного работника

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств
1.	Дворник	Смывающее, обезвреживающее
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Смывающее, обезвреживающее
3.	Уборщик помещений (служебных)	Смывающее
4.	Лаборант	Смывающее

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации

_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым вводится суммированный
учет рабочего времени (год)

1. Сторож.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации

А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
1.	Дворник (уборщик территории)	Приложение 1 4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении не же ПДУ на 8°С и более; на открытой территории при средней температуре в зимнее время от 10°С и ниже	3.1.	1 раз в год
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 1 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены	2	1 раз в 3 года
3.	Сторож	Приложение 2 10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия Приложение 2 17. Работа в ночную		1 раз в 2 года

		смену (более 4 раз в месяц)		
4.	Воспитатель Учитель-дефектолог Педагог-психолог Заместитель директора по учебной работе Заместитель директора по воспитательной работе	Приложение 3 6. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе для детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей		1 раз в год
5.	Заместитель директора по хозяйственной работе	Приложение 1 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены		1 раз в 2 года
6.	Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 1 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены		1 раз в 2 года

Основание:

1. Статья 21 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47.

4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

Примечание.

Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составленным нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение

запланированного периодического медосмотра, здравоохранения.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

-в случае изменений условий труда работающего;

-при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

-по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

-при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

-при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

-при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации

_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Основание: Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1990 №696;

Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь	Ми Ми Ми Ми Тн Тн Тн В	12 12 12 2 36 36 48 24

		галоши на валяную обувь В остальное время года дополнительно: плащ непромокаемый сапоги резиновые	Вн В	36 24
2.	Заместитель директора по хозяйственной работе	Костюм х/б (халат х/б) Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах дополнительно: куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Тн	12 До износа 36
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные При наружных работах зимой дополнительно куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Вн О Тн	12 12 1 До износа До износа 36
4.	Сторож	При работе вахтером: халат х/б При работе сторожем: костюм х/б ботинки кожаные В холодное время года на наружных работах дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые Зимой на наружных работах дополнительно:	ЗМи ЗМи Ми Тн Вн В	12 12 12 36 Дежурный 24

		полушубок головной убор зимний валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	Тн Тн20 Тн	Дежурны й 36 48 24 До износа
5.	Уборщик помещений (служебных , производст вен-ных)	Халат х/б Перчатки трикотажные При уборке производственных помещений дополнительно: полуботинки кожаные При влажной уборке помещений дополнительно: полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) перчатки резиновые При уборке душевых и туалетов дополнительно: фартук прорезиненный с нагрудником нарукавники прорезиненные перчатки резиновые Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно: куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный) полусапоги кожаные утепленные	ЗМи Ми Ми В Вн Бм Бм Бм Тн Тн20	12 До износа 12 12 До износа До износа До износа До износа 36 36

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»
_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации
_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 года «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»

Примечание: За исключением категорий работников, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1695 от 10.12.2007 г. «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», № 100 от 25.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

№ п/п	Должность	Код категории	Дополнительный отпуск (календ, дней до)
1.	Директор	1	6
2.	Заместитель директора	1	5
3.	Главный бухгалтер	1	7
4.	Заведующий библиотекой	1	6
5.	Бухгалтер	2	5
6.	Инспектор по кадрам	2	5
7.	Лаборант	2	4
8.	Библиотекарь	2	5
9.	Педагог дополнительного образования	2	5
10.	Педагог-организатор	2	5
11.	Педагог социальный	2	5
12.	Аккомпаниатор	2	3
13.	Руководитель образцовых коллективов	2	5
14.	Секретарь	3	4
15.	Секретарь учебной части	3	4
16.	Заместитель директора по учебной работе	1	5

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации

_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
помещений, которые оснащаются
аптечками первой помощи

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-3 (в редакции от 12.07.2013 № 61-3), ст. 30, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектации»

1. Кабинет химии
2. Кабинет физики
3. Кабинет информатики
4. Кабинет трудового обучения
5. Кабинет обслуживающего труда
6. Спортивный зал
7. Кабинет рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.

Примечание: «Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается нанимателями локальными распорядительными документами, исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015.

Локальный распорядительный документ - приказ Нанимателя, согласованный с Профкомом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации

_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
на период отпусков которых требуется замена

1. Дворник.
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.
3. Секретарь.
4. Сторож.
5. Бухгалтер.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»
_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации
_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры с полной индивидуальной материальной ответственностью

1. Заместитель директора по хозяйственной работе.

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры с полной индивидуальной материальной ответственностью».

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»

_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации

_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.

СПИСОК
профессий и должностей работников,
подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

1. Уборщики помещений (служебных, производственных)

Примечание. Ответственность за своевременное прохождение и оплату обучения своего персонала, подлежащего гигиеническому обучению и аттестации, возлагается на руководителя субъекта хозяйствования различных форм собственности. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90.

Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 15 г. Лиды»
_____ Т.Е.Кучура
«03» мая 2019 г.

Председатель профсоюзной
организации
_____ А.С.Лескевич
«03» мая 2019 г.