|  |  |
| --- | --- |
| КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОРмежду государственным учреждением образования «Средняя школа № 22 г.Витебска»и работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г.Витебска»на 2022 – 2025 годы |  |

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Средняя школа № 22 г.Витебска» и работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г.Витебска» в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022 – 2024 годы), дополнительным соглашением к соглашению между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией отраслевого профсоюза на 2022– 2025 годы.

2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являютсягосударственное учреждение образования «Средняя школа № 22 г.Витебска» в лице нанимателя государственного учреждения образования «Средняя школа №22 г.Витебска» (далее – Наниматель) и работники государственного учреждения образования «Средняя школа №22 г.Витебска», от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома.

3. Договор является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2022 – 2025 годы.

4. Договор распространяется на нанимателя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту.

Наниматель признает Профком полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах.

5. Договор служит основой для коллективных переговоров, заключения коллективного договора в учреждении образования и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Договора являются обязательными минимальными для учреждения образования и не могут быть снижены. Договор может включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Соглашением, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности учреждений образования (для осуществляющих платные услуги), местных бюджетов и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, Соглашением, коллективным договором полномочия Профкома не могут быть уменьшены в локальных правовых актах. Делегирование полномочий Профкома является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Порядок участия и учета мнения Профкома при решении вопросов работников учреждений (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их рекомендаций при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными правовыми актами.

Положения Договора учреждения образования, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по трудовым и социальным вопросам в учреждении образования (далее – Комиссия). Договор подписывается представителями сторон после одобрения на профсоюзном собрании.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта реализации коллективного договора учреждения образования, а также распространяют положительный опыт этой работы.

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. Требования о проведении переговоров по заключению коллективного договора на следующий период направляются одной из сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

10. Порядок ведения переговоров определяется сторонами на заседании Комиссии.

11. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет. С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции.

12. Проведение переговоров по заключению коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня подписания Договора или изменений и (или) дополнений к нему.

13. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

14. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на заседании Профкома, на профсоюзном собрании и доводятся до сведения Октябрьской районной г.Витебска организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

15. Учреждение образования представляет Договор для регистрации в администрацию Октябрьского района г.Витебска в месячный срок после подписания его Сторонами и размещает текст Договора на своем сайте.

16. В целях реализации Договора Стороны доводят его текст, изменения и (или) дополнения в него до работников учреждения образования для его реализации.

17. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, а также на профсоюзных собраниях, сайте учреждения образования промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

Организация, нормирование иоплата труда

18. Наниматель обязуется:

18.1. При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде оперативно доводить их до сведения и для применения в работе;

18.2. По мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников учреждения образования;

18.3. Ежегодно проводить совещания с работниками по вопросам оплаты труда работников с участием представителей районной, областной организациями Профсоюза.

19. Профком обязуется:

19.1. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда.

19.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

19.3. По мере необходимости давать разъяснения на официальном сайте и в средствах массовой информации по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до членов первичной организации Профсоюза.

19.4. Поддерживать инициативу Профсоюза по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

20. Наниматель и Профком обязуются:

20.1. Поддерживать инициативу Министерства образования и Профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

20.1.1. поэтапного повышения размера оплаты труда отдельных категорий работников, в целях обеспечения к 2025 году соотношения заработной платы со среднереспубликанским уровнем: педагогических работников – до 100 процентов, учителей – до 106 процентов, профессорско-преподавательского состава – до 150 процентов;

20.1.2. повышения размера оплаты труда работников учреждений, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

20.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников учреждений образования;

20.1.4. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

20.1.5. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников учреждения образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. № 1490;

20.1.6. снижения документооборота;

20.1.7. сохранение перечня типов учреждений системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

20.1.8. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждений образования изменений в части установления квалификационных категорий ”Высшая квалификационная категория“, ”Первая квалификационная категория“, ”Вторая квалификационная категория“ независимо от типа учреждения образования;

20.1.9. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности.

20.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников учреждения образования. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

20.3. Обеспечивать в учреждении образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем по согласованию Профкомом.

21.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются нанимателем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении образования создать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей Профкома.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, соответствующими положениями учреждения образования.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с Профкомом.

Установить ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств (для осуществляющих платные услуги) в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания ˮЗаслуженный учитель Республики Беларусь“, ˮЗаслуженный работник образования Республики Беларусь“, ˮЗаслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь“, ˮЗаслуженный тренер Республики Беларусь“, ˮЗаслуженный мастер спорта Республики Беларусь“; награжденным нагрудным знаком Министерства образования ˮВыдатнік адукацыі“, но не более чем за одну награду в соответствии с законодательством.

21.3. Премирование руководителя учреждения образования, установление ему надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств учреждения образования отделом по образованию по согласованию с районным комитетом Профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи руководителю осуществляется из средств и на основании соответствующего положения учреждения образования отделом по образованию и согласованию с районным комитетом Профсоюза.

21.4. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором, соглашением по согласованию с Профкомом.

21.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Октябрьского района г.Витебска» до сведения нанимателя учреждения образования и Профкома.

21.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем учреждения образования по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

Для работников учреждения образования в каникулярное время установить режим пятидневной рабочей недели, увеличив время работы в другие дни.

21.7. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном коллективным договором.

21.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

21.9. Руководитель учреждения образования устанавливает работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Руководитель учреждения образования может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

21.10. 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».

21.11. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором, трудовым договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

21.12. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

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

21.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются коллективным договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

21.15. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективным договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя учреждения образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

21.16. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, соглашением, наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя учреждения образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

21.17. Ввести в штатное расписание учреждения образования, имеющего статус юридического лица, должность инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

21.18. На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

21.19. Нанимателю и Профкому постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

21.20. Деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планом работы учреждения образования, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов и других, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя.

21.21. Руководителю учреждения образования:

21.21.1. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном коллективным договором, соглашением и правилами внутреннего трудового распорядка;

21.21.2. устанавливать в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

21.22. Предусмотреть в коллективном договоре перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

22. Наниматель обязуется:

22.1. Проводить консультации, семинары для работников учреждения образования по вопросам законодательства о труде, заключения соглашений, коллективных договоров.

22.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

22.3. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов.

22.4. Представлять заблаговременно Профкому на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты локальных правовых актов, вносимых нанимателем учреждения образования, ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов, локальных правовых актов учитывать положения Договора.

Осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим органам Профсоюза, порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

23. Профком обязуется:

23.1. Оказывать помощь профсоюзному активу, руководителю учреждения образования в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

23.2. Организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать нанимателя об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда, в пределах компетенции; принимать участие в комплексных проверках, проводимых ими.

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

23.4. В помощь нанимателю и профсоюзному активу разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок по вопросам применения законодательства о труде.

23.5. Принимать участие в разработке Профкомом рекомендаций, методических материалов для профактива по вопросам применения законодательства о труде, вносить предложения по их изменению и дополнению.

23.6. Принимать участие в подготовке и согласовании проектов законов Республики Беларусь, Декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства образования Республики Беларусь по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников учреждения образования.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Локальные правовые акты по вопросам нормирования и оплаты труда, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются нанимателем по согласованию с Профкомом (правила внутреннего трудового распорядка, расписания учебных занятий, должностные и рабочие инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и др.).

24.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения образования, представителей другой Стороны.

24.3. Систематически проводить встречи представителей Профкома с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

24.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических и иных работников в учреждении по предложению одной из сторон, с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Профкома с участием представителей нанимателя.

Установить, что наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профкома в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу и иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

24.5. Вносить Профкому предложения по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) (далее – Инструкция).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.) осуществляется в соответствии с законодательством.

24.6. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупреждать работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее чем за один месяц, в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

24.7. 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, и в установленные им сроки.

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

24.8. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Наниматель в коллективном договоре предусматривает направление работников для получения образования, предоставление гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220-1Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом), наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

24.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

работникам, удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования»;

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одном учреждении (по их заявлению) – одновременно;

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом).

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

24.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление 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.

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

24.12. Наниматель предоставляет по письменному заявлению работника социальный отпуск по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса) без сохранения заработной платы до 90 календарных дней, суммарно в течение календарного года, в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

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

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

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

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (педагоги) в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);

иных случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором.

24.13. Наниматель обязан предоставить единовременно, по письменному заявлению работника – отца (отчима) при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 186 Трудового кодекса) продолжительностью до 30 календарных дней.

24.14. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте организации, за исключением бюджетных организаций, может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

24.15. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным коллективным договором или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части (конкретное количество частей определяется в коллективном договоре), при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

24.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового 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.

24.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждениях, являющихся бюджетными организациями, 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 в учреждении образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), (для осуществляющих платные услуги), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете учреждения образования на оплату труда.

В учреждениях, не являющихся бюджетными организациями, порядок, условия предоставления и продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективным или трудовым договором (контрактом), нанимателем.

Установление условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день производится нанимателем по согласованию с профкомом.

24.18. Проводить по инициативе одной из Сторон двусторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе образования области, предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

24.19. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

24.20.График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 апреля и доводится до сведения всех работников.

Гарантии занятости

25. Наниматель обязуется:

25.1. He допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении образования, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Предусмотреть в коллективном договоре меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих) востребованным в учреждениях региона.

25.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения образования, подчиненного отделу по образованию, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с районным комитетом Профсоюза в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

26.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

26.3. Оказывать помощь остронуждающимся бывшим работникам, членам отраслевого профсоюза, потерявшим работу по уважительным причинам в течение года.

26.4. Стороны обязуются добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

27.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 10 лет); получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств и другим категориям работников, определенным в коллективных договорах.

27.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

27.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности (для осуществляющих платные услуги) для самостоятельного поиска работы в случаях, установленных законодательством, Соглашением, коллективным договором.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

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

27.6. Наниматель обязан при приеме работника на работу запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем учреждения образования и председателем первичной профсоюзной организации.

27.7. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения. В день предупреждения работнику вручается проект контракта в письменном виде.

27.8. Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профсоюза.

27.9. 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.

27.10. При истечении срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах его максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

27.11. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

27.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

27.13. Продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в коллективном договоре, на максимальный срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления): контракт может быть продлен на меньший срок, а в случае заключения нового – не менее чем на один год.

27.14. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

27.15. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

27.16. Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме на работу, с их письменного согласия, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, с их письменного согласия, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

27.17. 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.

27.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

27.19. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта наниматель может предложить работнику, с его согласия, заключить трудовой договор на неопределенный срок.

27.20. Нанимателю заключать с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

27.21. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед государством, социальной пенсии, избрание на выборную должность, поступления на военную службу по контракту, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, 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, другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

27.23. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и другое, по их просьбе.

27.24. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

27.25. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

27.26. Нанимателю, Профкому ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

27.27. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

Охрана труда

28. Наниматель обязуется:

28.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению нормативных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

28.2. Ежегодно подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Профком.

29. Профком обязуется:

29.1. Принимать участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда.

29.2. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

29.3. Принимать участие в смотре-конкурсе на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

29.4. Не реже одного раза в год с участием представителя нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

29.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности».

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

29.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

29.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Осуществлять в учреждении образования контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

30.2. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в каждом регионе базовой организации по продвижению Концепции «Нулевого травматизма».

30.3. Проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей нанимателя, Профкома и Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда.

30.4. Постоянно осуществлять контроль за:

30.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

30.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

30.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

30.6. Осуществлять прием на работу на должности специалистов службы охраны труда учреждения образования, в том числе инженера по охране труда, в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

30.7. Нанимателю:

30.7.1. вводить в штатное расписание учреждения образования должность инженера по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

30.7.2. обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

30.7.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать районную и областную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

30.7.4. оказывать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, − единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

30.7.5. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

30.7.6. предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

30.7.7. предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством;

30.7.8. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

30.7.9. поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца (5%);

30.7.10. включить в коллективный договор учреждения образования положение об обязанности работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

30.7.11. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

30.7.12. обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

30.7.13. предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

31. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе студенческих санаториев-профилакториев.

32. Профком обязуется:

32.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования и информировать отдел по образованию администрации Октябрьского района г.Витебска .

32.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления им скидок для членов Профсоюза и их детей.

33. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и Профсоюз в достижении:

33.1. Поэтапного увеличения доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6%.

33.2. Выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Председатель Профкома, его заместитель включаются в составы ректоратов, советов учреждения образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители Профкома включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

Представители Профкома для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

34.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

34.3. Нанимателю учреждения образования, совместно с Профкомом ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

34.4. Нанимателю совершенствовать формы оздоровления работников.

34.5. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части участия сборных команд работников учреждений образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

34.6. Нанимателю в соответствии с коллективным договором, соглашением создавать для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

34.7. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за учреждениями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения студенческими комитетами Профсоюза.

34.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих учреждениях образования Профсоюза.

34.9. Координировать работу учреждения образования по ведению учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказанию им необходимой помощи.

34.10. Определить в коллективном договоре дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в учреждении образования ветеранов отрасли и Профсоюза.

34.11. Включить в коллективный договор нормы по отчислению нанимателем денежных средств первичным профсоюзным организациям для проведения культурно­массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств (при осуществлении платных услуг) учреждения образования при их наличии.

Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия,

охрана здоровья и организация отдыха молодежи

35. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодежи учреждения образования, их медицинских осмотров.

36. Профком обязуется:

36.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

37. Стороны обязуются:

37.1. Содействовать в выделении мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения образования.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением, Договором.

38.2. Нанимателю и Профкому содействовать:

38.2.1. выделению работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

38.2.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, в том числе ученым, с учетом характера их научной деятельности, а также оказанию помощи на обустройство.

Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его актива

39. Наниматель обязуется:

39.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

39.2. Рассматривать по представлению областной организации Профсоюза и рекомендации районной организации Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективе учреждения образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

39.3. Предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с областной, районной организациями Профсоюза мероприятий областного и районного уровня (конференций, семинаров, конкурсов, смотров – конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и туристических слетов).

40. Профком обязуется:

40.1. проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Соглашения, коллективного договора;

40.2. осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации;

40.3. оказывать материальную помощь остронуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в учреждении образования.

41.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

Нанимателю учреждения образования обеспечивать предоставление профсоюзным органам Профсоюза для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, стипендиальному обеспечению обучающихся.

41.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюза, главного управления и областной организации Профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений, соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

41.4. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени первичной профсоюзной организации.

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

41.6. Учитывать при представлении к поощрению профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза.

41.7. Нанимателю устанавливать работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

41.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

41.9. Предоставлять на основании коллективного договора, соглашения, действующих в организациях всех форм собственности районной организации Профсоюза, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

41.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия Профкома, а председателей Профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областной, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы − с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

41.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 41.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия Профкома.

41.12. Не заключать контракты без согласия работников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок и избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

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.

41.13. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

41.14. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

Сохранение интересов работников

при проведении приватизации

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций учреждений образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами Профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

42.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

43. Профком обязуется:

43.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов Профсоюза.

43.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности.

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

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЕТЕРАНОВ ТРУДА

44. Наниматель обязуется:

44.1. Выполнять Закон Республики Беларусь «О ветеранах» от 12.07.2001 № 44-З.

44.2. Привлекать ветеранов педагогического труда к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

44.3. Проявлять заботу о ветеранах труда и войны. Оказывать им посильную действенную помощь. Закрепить за каждым ветераном ответственных лиц за эту работу педагогов и учащихся.

45. Профком обязуется:

45.1. Вести строгий учет ветеранов труда с ежегодным обновлением списков, выделяя такие категории, как: участники ВОВ, малолетние узники, инвалиды, одинокие и одиноко проживающие.

45.2. По необходимости и возможности оказывать материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам.

46. Стороны пришли к соглашению:

46.1. Ежегодно проводить встречи с разными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия, проводимые в районе и в учреждении образования: профсоюзные собрания, пленумы, конференции, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам учреждения образования.

46.2. Устанавливать тесные связей с Октябрьским районным Центром социальной помощи населению, укреплять сотрудничество с общественной организацией «Красный Крест», общественной организацией «Фонд Мира» с целью оказания помощи ветеранам труда.

46.3. Продолжить летопись районной Книги Народной славы. Обновлять стенд «Золотой фонд нашей школы».

46.4. Окружить заботой и вниманием ветеранов труда, оказывать им посильную действенную помощь. Особое внимание уделять одиноким, инвалидам, больным ветеранам труда.

Организация выполнения КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА и контроль, ответственность сторон

47. Каждая из сторон, подписавших Соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

48. Руководитель обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждения образования анализировать ход выполнения Договора.

49. Профком обязуется:

49.1. Изучать практику социального партнерства в регионе, реализацию Договора, анализировать проекты соглашений между отделами по образованию и районными, городскими организациями Профсоюза, коллективных договоров учреждений высшего, среднего специального и профессионального образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Договору.

49.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам реализации Договора в педагогических и профсоюзных изданиях.

50. Стороны пришли к соглашению:

50.1. Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по трудовым спорам, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Договора рассматривать на заседании комиссии, а итоги выполнения, утверждение Договора, изменений и (или) дополнений в настоящий Договор – на профсоюзном собрании.

50.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Представления сторон о недостатках в выполнении Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

Осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим органам порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

50.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

50.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

50.5. Проект коллективного договора, изменений в него направляются до их подписания Сторонами в вышестоящую соответствующую организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие районному Соглашению.

50.6. В целях содействия реализации трудовых и социально экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Стороны рекомендуют включать в коллективный договор следующие положения:

50.6.1. режим работы учреждения;

50.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов), объемов учебной работы профессорско-преподавательского состава;

50.6.3. сроки выплаты заработной платы (не реже двух раз в месяц);

50.6.4. виды поощрений за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях и порядок их применения;

50.6.5. об удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников при наличии финансовых возможностей;

50.6.6. положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;

50.6.7. порядок и источники оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам;

50.6.8. размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам;

50.6.9. размеры и порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам;

50.6.10. перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

50.6.11. перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

50.6.12. перечень профессий рабочих и должностей служащих, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов;

50.6.13. план мероприятий по охране труда;

50.6.14. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

50.6.15. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

50.6.16. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

50.6.17. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, имеющих право на бесплатное обеспечение молоком при работе с вредными веществами в профилактических целях;

50.6.18. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

50.6.19. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;

50.6.20. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

50.6.21. перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;

50.6.22. в случае реорганизации учреждений путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств, и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию;

50.6.23. перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

50.6.24. случаи расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления соответствующего комитета Профсоюза;

50.6.25. случаи досрочного (до истечения срока предупреждения) расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок;

50.6.26. порядок участия профсоюзного комитета в заключении контрактов с работниками;

50.6.27. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

50.6.28. случаи предоставления работникам по их желанию трудовых отпусков за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы;

50.6.29. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

50.6.30. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

50.6.31. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

50.6.32. материальные условия для деятельности профсоюзных комитетов, которые обеспечивают наниматели (предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

50.6.33. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов;

50.6.34. персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

50.6.35. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков;

50.6.36. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

50.6.37. о разделении отпуска более чем на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска;

50.6.38. условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более тридцати календарных дней;

50.6.39. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и Профсоюза;

50.6.40. согласование с профсоюзным комитетом локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

50.6.41. порядок изменения существенных условий труда;

50.6.42. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

50.6.43. перечень категорий работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

50.6.44. порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками;

50.6.45. особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;

50.6.46. случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок;

50.6.47. о письменном предупреждении сторон друг друга, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

50.6.48. об обязательном включении в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключении с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта;

50.6.49. условия заключения (продления) и расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

50.6.50. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый»;

50.6.51. развитие в учреждении образования института наставничества;

50.6.52. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

50.6.53. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности;

50.6.54. об одновременном вручении работнику предупреждения о заключении контракта и его проекта;

50.6.55. о применении гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении отдельных категорий работников (воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других);

50.6.56. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

50.6.57. установление и изменение норм труда с участием профсоюзного комитета;

50.6.58. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации.

50.7. Проводить разъяснительную работу в учреждении образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективах работников.

51. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

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

52. Предусмотреть в коллективном договоре конкретные меры ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективном договоре.

53. Выполнение коллективного договора контролируется его сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

54. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г.Витебска» О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22г.Витебска» Е.В. Тисленко |

19.05.2022 19.05.2022

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного

учреждения образования

«Средняя школа №22

г.Витебска»

19.05.2022 № 174-2

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников государственного учреждения образования

«Средняя школа № 22 г.Витебска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке осуществления премирования работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г.Витебска», подчиненного отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 г. №482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»,

1.2. Премирование осуществляется с целью стимулирования труда работников учреждения образования «Средняя школа №22 г. Витебска», повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, в зависимости от конечных результатов их работы.

1.3. Источниками средств, направляемых на премирование, являются средства бюджета в размере 20% от суммы окладов работников в рамках предусмотренных бюджетных ассигнований на оплату труда, кроме этого на премирование направляются неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

1.4. Распределение средств, выделенных на премирование работникам учреждения образования, осуществляет комиссия, созданная руководителем учреждения образования.

1.5. Премирование работников учреждения образования устанавливается ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ на основании приказа руководителя учреждения образования по согласованию с Профкомом в соответствии с настоящим Положением и с ведением протокола заседания комиссии.

1.6. Установленный размер премии работникам учреждения образования начисляется по итогам работы за предыдущий месяц и выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

1.7. Работнику, проработавшему неполный период, за который осуществляется выплата премии, в связи с увольнением, переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии осуществляется из расчета фактически отработанного времени в данном периоде.

1.8. Премия не начисляется за периоды: временной нетрудоспособности, трудовых отпусков, социальных отпусков, повышения квалификации, за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

* 1. Премии работникам учреждения образования максимальными размерами не ограничиваются.

1.10. Ежемесячная премия работникам учреждения образования устанавливается в размере 10 % оклада. Остальные средства, начисляются работникам в соответствии с основаниями, перечисленными в части 2 («Основания, условия и размеры дополнительного премирования») настоящего Положения в процентах от оклада.

1.11. Ежемесячная премия руководителю учреждения образования устанавливается на основании районного Положения о порядке осуществления премирования.

II. ОСНОВАНИЯ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Номер пункта | Показатель | % | Период |
| 2.1. | Осуществление эффективного руководства образовательным процессом: |
|  | Разработка, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) | 30 | месяц |
|  | Участие в инновационной работе: |  | месяц |
| районный уровень | 10 |
| областной уровень | 15 |
| республиканский уровень | 20 |
|  | Качественное руководство методическими объединениями и творческими группами (на уровне методического объединения) в период их работы: |  | месяц |
| школьное методическое формирование | 10 |
| районное методическое объединение | 18 |
| городское методическое объединение | 22 |
|  | Качественное проведение открытых уроков и воспитательных мероприятий |  | месяц |
| школьный уровень | 5 |
| районный уровень | 15 |
| областной уровень | 20 |
| республиканский уровень | 40 |
|  | Выступления:  |  | месяц |
| на районном методическом объединении | 7 |
| на педагогическом совете | 5 |
|  | При получении учащимися призовых мест в творческих конкурсах, выставках и т.п. (вне школы): |  | месяц |
| районный уровень | 10 |
| городской уровень | 15 |
| областной уровень | 20 |
| республиканский | 50 |
|  | Предметные олимпиады, конференциирайонный уровень:1 место2 место3 место | 302520 | 1 месяц(за каждого победителя) |
| городской уровень:1 место2 место3 место | 504540 | 2 месяца(за каждого победителя) |
| областной уровень | 50 | до конца учебного года, но не менее 6 месяцев |
| республиканский уровень | 50 | в течение года(за каждого победителя) |
|  | Педагогам, ответственным за работу с опекунскими семьями, ведение соответствующей документации | 10 | месяц |
|  | Библиотекарь  |  |
| в период выдачи учебников (сентябрь)  | 20 |
| в период приемки учебников (май) | 20 |
|  | Секретарь педагогического совета (в период проведения педсовета) | 5 |
|  | Секретари аттестационной комиссии (по факту предоставления аттестационных материалов), попечительского совета, совета профилактики школы, совещаний при директоре (в период оформления документации),  | 5 |
|  | Секретарь школы: |  |
| объем и интенсивность работы | 20 |
| сложность и напряженность труда | 15 |
|  | Классные руководители (9, 11) выпускных классов (май, июнь) за качественное выполнение обязанностей | 20 | месяц |
|  | Члены экзаменационных комиссий, осуществляющие проверку письменных работ (переработка времени в период выпускных экзаменов) | 5 за каждый экзамен |
|  | Классные руководители 1-х, 5-х , 10-х классов (в период адаптации учащихся в 1 четверти) | 15 |
|  | Общественный инспектор по охране труда | 5 |
|  | Подготовка учащихся к участию в районных, городских, областных конкурсах,участие педагогов в проводимых конкурсах, творческих выставках, фестивалях, представление печатного методического материала из опыта работы (в период подготовки) | 1010 | месяц |
|  | Классным руководителям за работу с несовершеннолетними, состоящими на различных видах учета, снятых с учета СОП, детей, находящихся на опеке, а также за ведение соответствующей документации  | 1 учащийся – 1 % | месяц |
|  | Классным руководителям 1-11 классов в период составления анализов ЖБУ (сентябрь) | 10 | месяц |
|  | Начальнику, заместителю начальника оздоровительного лагеря с дневным пребыванием  | 50/40 (летние каникулы)30/20 (в учебном году) | месяц |
|  | За выполнение общественной нагрузки: эффективную организацию работы профсоюзного комитета в интересах коллектива, представление интересов работников, членов профсоюза перед нанимателем учреждения, а также в других органах и организациях, достигшим 100-процентного членства в организации | 50 | месяц |
|  | Заместители директора по учебной, воспитательной и хозяйственной работе за эффективное руководство коллективом по повышению качества работ | 50 | месяц |
|  | За организацию и проведение образовательных и методических мероприятий различного уровня (семинары, конференции, педсоветы и др.) |  | месяц |
| районных, городских | 20 |
| областных | 30 |
| республиканских | 40 |
|  | Ответственный за бесплатное питание | 20 | месяц |
|  | Результативная работа по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения | 20 | месяц |
|  | Художественное и музыкальное оформление общешкольных мероприятий, творческих конкурсов, вечеров и т.п. (при объемной качественной работе): | 10 | месяц |
|  | Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени | 10 | месяц |
|  | Добросовестное исполнение должностных обязанностей с учетом объема и качества выполняемых работ, в частности по реализации норм Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» | 50 | месяц |
|  | Ремонт оборудования, устранение аварий и других форс-мажорных обстоятельств (в месяц ликвидации) | 30 | месяц |
|  | За организацию и качественное проведение образовательных услуг на платной основе и выполнение плановых показателей услуг на платной основе: |  | месяц |
| 1 группа | 2 |
| 2 группы | 4 |
| 3 группы | 6 |
| 4 группы | 10 |
| 5 групп | 15 |
|  | За участие в сборе вторсырья: |  | квартал |
| выполнение плана | 10 |
|  | За издательскую деятельность:  |  | месяц |
| издание буклетов, разработок (районный уровень) | 10 |
| подготовка статей для периодической печати, издание методических пособий (областной уровень) | 20 |
| подготовка статей для периодической печати, издание методических пособий (республиканский уровень) | 50 |
|  | За обобщение собственного педагогического опыта: |  | месяц |
| на уровне учреждения | 5 |
| на уровне района | 20 |
| на уровне области | 30 |
| на уровне республики | 40 |
|  | За обеспечение высокого процента (90 и более процентов) охвата горячим питанием учащихся 5-11 классов | 5 | месяц |
|  | Активное участие в жизни профсоюзной организации | 10 |  |
|  | Качественное ведение делопроизводства по охране труда | 20 |  |
|  | За организацию подписки, при выполнении ее плана | 5 | месяц |
|  | Сопровождение сайта школы, своевременное обновление информации на сайте  | 20 | месяц |
|  | За подготовку актового зала, других помещений и оборудования к массовым мероприятиям | 5 | месяц |
|  | За проведение ремонтных работ на территории и в помещениях школы: косметический ремонт (классным руководителям) | 10 | месяц |
|  | За благоустройство школьной территории: покос травы на территории | 30 | месяц |
|  | Участие в озеленении и благоустройстве помещений и территории школы | 10 | месяц |
|  | Ведущему расчет и перерасчет фонда материального стимулирования | 10 | месяц |
|  | Возглавляющим добровольные общества, объединения (Красный крест, ОСВОД и др.) | 10 | месяц |
|  | Создание видеопроектов и видеофильмов | 25 | месяц |
|  | Курьеру по оперативным связям с отделом по образованию и другими ведомственными учреждениями | 10 | месяц |
|  | Ответственному лицу, осуществляющему контроль за работой пищеблока, организацией питания и ведению соответствующей документации (в учебное время) | 15 | месяц |
|  | За выполнение обязанностей директора за каждую неделю замены | 12 | месяц |
| за выполнение функций классного руководителя в полном объеме за каждую неделю замены | 3 |

2.1.49. Премия может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении премии по нескольким основаниям они суммируются.

III. ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРОВ ПРЕМИИ (ЛИШЕНИЯ) ПРЕМИИ

* 1. Лишение работника учреждения премии частично или полностью производится за период, когда произошло нарушение в работе, и оформляется приказом руководителя. По факту произошедшего работник предоставляет объяснительную записку, издается приказ с указанием причин лишения премии, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в течение 5 дней. Профком защищает интересы при этом только членов профсоюза.
	2. Показатели снижения премии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.2.1. | Несоответствие внешнего вида учащихся и педагогов при организации образовательного процесса и участия в мероприятиях требованиям делового стиля одежды  | 10%  |
| 3.2.2. | Невыполнение приказов, распорядка работы, устных распоряжений руководства, отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях, заседаниях | 10% |
| 3.2.3. | Невыполнение графика дежурств, выявленное в ходе контроля | 10% |
| 3.2.4. | Несвоевременное прохождение медицинских осмотров и флюорографического обследования  |  |
| 3.2.5. | Неаккуратное ведение документации, несоблюдение указаний и правил по её оформлению  | 10% |
| 3.2.6. | Несвоевременное предоставление отчётной документации, предоставление не в полном объёме | 10% |
| 3.2.7. | Нарушение требований санитарно-гигиенического режима | 15% |
| 3.2.8. | Несвоевременное устранение выявленных в ходе контроля замечаний  | 25% |
| 3.2.9. | Создание конфликтной ситуации с учащимися, законными представителями, коллегами | 20% |
| 3.2.10. | Нарушение норм профессиональной этики (некорректное взаимодействие с учащимися, законными представителями, коллегами, распространение негативной информации о деятельности учреждения и профессиональной деятельности сотрудников)  | 50%  |
| 3.2.11. | Невыполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3, необеспечение сохранности имущества учреждения  | 50% |
| 3.2.12. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, должностной (рабочей) инструкции, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения  | 50% |
| 3.2.13. | Случаи детского травматизма в учебное время по вине работника | 100% |
| 3.2.14. | Нарушение правил охраны труда, мер безопасности, поставившие под угрозу жизнь и здоровье людей  | 100% |
| 3.2.15. | Прогул без уважительной причины  | 100% |

Одобрено на собрании трудового коллектива 19.05.2022 года. Протокол № 2

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г.Витебска» О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22г.Витебска» Е.В. Тисленко |

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного

комитета государственного учреждения

образования «Средняя школа №22 г.Витебска»

16.05.2022 № 12/48

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного

учреждения образования

«Средняя школа №22

г.Витебска»

19.05.2022 № 174-2

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок и доплаты работникам государственного

учреждения образования «Средняя школа № 22 г.Витебска»

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Положение об установлении надбавок работникам учреждения образования «Средняя школа № 22 г.Витебска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Установление надбавок осуществляется с целью повышения творческой активности и качества работы педагогических работников, рабочих учреждения образования, подчиненного отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска (далее – работники учреждений), совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждений.

1.3. Источником средств, направляемых на установление надбавок и доплат, являются средства государственного бюджета в пределах выделенных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

1.4. Установление надбавок (за исключением надбавок за специфику работы в сфере образования, доплаты за особые условия труда) в учреждении образования осуществляет комиссия, созданная руководителем учреждения образования, которая на основании настоящего Положения определяет размеры надбавок с ведением протокола заседания.

1.5. Надбавка руководителю учреждения образования устанавливается на основании районного Положения об установлении надбавок и доплат.

1.6. Положение распространяется на всех работников учреждения образования, в том числе на совместителей, а также принятых и уволенных работников в период, за который устанавливается надбавка, с учетом фактически отработанного времени, выполненного объема работы.

1.7. Надбавка и доплата выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

II ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ.

**2.1. Надбавки за специфику работы в сфере образования** работникам учреждений устанавливается:

2.1.1. Педагогическим работникам из числа специалистов в следующих размерах от оклада:

2.1.1.1. не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование – 25 процентов;

2.1.1.2. имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

2.1.1.3. имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

2.1.1.4. имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

2.1.2. учителям, в следующих размерах от оклада:

2.1.2.1. не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

2.1.2.2. имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

2.1.2.3. имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

2.1.2.4. имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов;

2.1.2.5. имеющим квалификационную категорию «учитель-методист» – 80 процентов;

2.1.3. заместителям руководителя из числа педагогических работников – 30 процентов от оклада.

**2.2. Надбавки за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:**

2.2.1. На установление надбавки направляется5 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.2.2. Конкретный размер и порядок выплаты надбавки определяются руководителями учреждений;

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

2.2.3.1. 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 – до 60 %;

2.2.3.2. за системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60 %;

2.2.3.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60 %;

2.2.3.4. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60 %;

2.2.3.5. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 60 %;

2.2.3.6. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе за руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов; работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования - до 60 % от базовой ставки;

2.2.3.7. за работу с иностранными обучающимися - до 60 %;

2.2.3.8. за организацию групп продленного дня (руководителям и их заместителям) – до 60 %;

2.2.3.9. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования – до 60 %;

2.2.4. Данная надбавка начисляется за фактически отработанное время. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

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

2.2.5. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения Белорусского профессионального союза работников образования и науки на основании настоящего Положения.

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

2.2.7. Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения, в том числе:

совместителей;

вновь прибывших и уволенных.

**2.3. Надбавки молодым специалистам:**

2.3.1. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 % от оклада;

2.3.2. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце втором настоящей части), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 % от оклада;

2.3.3. молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 20 % (включительно) от оклада.

Конкретный размер надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения образования.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении).

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

**2.4. Надбавки за высокие достижения в труде**

2.4.1. Размер надбавки каждого работника учреждения образования определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно, с учетом его личного вклада в работу учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

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

2.4.5. Надбавки не выплачиваются за периоды отпуска без сохранения заработной платы; временной нетрудоспособности; трудовых отпусков; повышения квалификации; за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется заработная плата.

2.4.6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГУО «Средняя школа № 22 г. Витебска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

2.4.7.Размеры выплат надбавкиза высокие достижения в трудеработникам устанавливаются в процентах от оклада по следующим основаниям:

2.4.7.1.заместителям директора по учебной работе, по воспитательной работе и по хозяйственной работе, председателю профкома – 50%;

2.4.7.2. руководителю патриотического воспитания – 50%;

2.4.7.3. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров:

– в рамках учреждения образования – 5 % от оклада;

– на уровне района, города – 15% от оклада;

– на уровне области – 20% от оклада;

– на уровне республики – 40% от оклада.

2.4.7.4. результативное участие обучающихся в районных (городских) предметных олимпиадах, конференциях: 1 место - 30%, 2 место - 25%, 3 место - 20% от оклада в месяц; в областных и республиканских предметных олимпиадах и конференциях – 50% от оклада шесть месяцев за каждого победителя;

конкурсах, выставках – районный уровень - 10 % от оклада, городской уровень – 15% от оклада, областной уровень – 20% от оклада, республиканский – 50% от оклада;

2.4.7.5. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях с учащимися, работниками сферы образования –10% от оклада;

2.4.7.6. эффективное участие учащихся, работников в культурно-массовых, спортивных и других областных и республиканских мероприятиях – 20% от оклада;

2.4.7.7. качественное руководство методическим объединением и творческими группами (на уровне МО), научным обществом учащихся в период их работы – 10% оклада;

2.4.7.8. издание методических пособий, публикация материалов в методических изданиях, в прессе: районный уровень – 10%, областной уровень – 20%, республиканский уровень – 50%;

2.4.7.9. участие в экспериментальной (инновационной) деятельности в сфере образования, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов:

республиканские – 20%;

областные исследовательские, творческие – 10%;

районные творческие – 5%.

2.4.7.10. за подготовку к конкурсам «Учитель года», «Классный самый классный», и т.п. в период подготовки:

– участнику конкурса – 10%

– членам инициативной группы – до 5%

– победителю конкурса – 50%

2.4.7.11. эффективное осуществление общественного контроля по соблюдению законодательства Республики Беларусь о труде, охране труда инспектору – 5 % от оклада;

2.4.7.12. лицу, заведующему кабинетом охраны труда – 10% от оклада;

2.4.7.13. секретарю, при объемной и интенсивной работе – до 20%;

2.4.7.14. председателю бракеражной комиссии, председателю совета по питанию – до 10%;

2.4.7.15. ответственному за бесплатное питание – 20%;

2.4.7.16. секретарю педсоветов, попечительского совета, советов профилактики, совета школы, совещаний при директоре (в период написания протоколов) – до 5%;

2.4.7.17. библиотекарю:

2.4.7.18.1. в период выдачи (сентябрь) и приемки (май) учебников — 20%;

2.4.7.19. высокие показатели в работе начальников оздоровительных лагерей дневного пребывания – 50%, заместителям начальников оздоровительных лагерей дневного пребывания – 40 % в летний период работы лагеря, 30% - 20% в учебном году. По представлению начальника лагеря поощряются педагогические работники, работающие в оздоровительных лагерях дневного пребывания в размере – 10%;

2.4.7.20. классным руководителям выпускных классов – 20% (май, июнь);

2.4.7.21. выполнение работником сложной и ответственной работы – до 50%;

2.4.7.22. работникам учреждения образования в период подготовки к конкурсам, олимпиадам, открытым мероприятиям и т.п.

– за участие – 10%;

– качественную, объемную работу – 30%;

2.4.7.23. учителям 1,5,10 классов за напряженность в работе по адаптации детей – 15% должностного оклада (1четверть).

2.4.7.24. педагогам социальным и педагогам-психологам:

– за сложность и напряженность – до 50%.

2.4.7.25. педагогу-организатору за проведенное мероприятие на уровне

– района – 10%;

– города - 20%;

– области – 30%;

– республики – 50%;

2.4.7.26. техническая помощь в информационных и компьютерных технологиях, подготовке проектов на конкурсы, в которых участвуют работники школы – 20%;

2.4.7.27. создателю видеороликов и видеофильмов для представления работы учреждения образования – 25%;

2.4.7.28. за качественную замену классного руководителя:

- одна неделя – 3%;

2.4.7.29. организация временной трудовой занятости учащихся – 20%;

2.4.7.30. благоустройство, озеленение и эстетическое оформление территории учреждения и учебных кабинетов – 10%.

**2.5. Надбавка за особые условия труда устанавливается:**

2.5.1. работникам учреждения образования, в следующих размерах от базовой ставки за работу:

с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, – до 20 процентов (включительно):

2.5.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, имеющими особенности психофизического развития – до 30 процентов (включительно) – приемному родителю - 30%;

2.5.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в абзацах втором и третьем настоящего подпункта; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), – до 20 процентов (включительно);

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителями учреждений.

2.5.4. библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников доплату в размере 1% за 1000 экземпляров фонда.

**2.6. Доплата за сложность и напряженность труда рабочим учреждения образования**

2.6.1. Надбавка за сложность и напряженность труда рабочим учреждений устанавливается руководителем учреждения образования в процентах от окладов работников в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

2.6.2. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на месяц.

2.6.3. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы и т.п. по приказу руководителя учреждения, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.6.4. Надбавка за сложность и напряженность труда может быть установлена за выполнение поручений руководителя, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы по следующим основаниям:

2.6.4.1. выполнение работником более сложной и ответственной работы, проводимого мероприятия по сравнению с другими работниками - до 50%;

2.6.4.2. объем и разновидность выполняемой работы, (услуги), выполняемой работы, ее интенсивность – до 50%;

2.6.5. качество выполняемых работ, проведенного мероприятия творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – до 50%

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» О.А. Легкоступова | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В.Тисленко |

Одобрено на собрании трудового коллектива 19.05.2022 года. Протокол № 2

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета

ГУО «Средняя школа № 22 г. Витебска»

Белорусского профессионального

союза работников образования и науки

16.05.2022 № 12/48

Приложение 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного

учреждения образования

«Средняя школа №22

г.Витебска»

19.05.2022 № 174-2

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной

выплаты на оздоровление работникам учреждения

образования «Средняя школа № 22 г.Витебска»

1. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Средняя школа № 22 г.Витебска», подчиненного отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска (далее – единовременная выплата руководителям учреждений) разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчета 1 оклад работника учреждения образования.

3. Расчет средств, направляемых для оказания единовременной выплаты, осуществляется ежегодно на календарный год, в дальнейшем пересматривается в связи с изменением окладов работников.

4. Единовременная выплата на оздоровление предоставляется и выплачивается один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск).

5. Конкретные размеры сумм единовременной выплаты работнику учреждения образования рассчитываются, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска (отпуска).

6.Единовременная выплата в дальнейшем не подлежит перерасчету.

7. В случае разделения трудового отпуска на части единовременная выплата осуществляется при предоставлении, как правило, части трудового отпуска не менее 14 календарных дней.

8. Единовременная выплата работнику, принятому на работу в течение календарного года, осуществляется в случае, если на предыдущем месте (местах) работы в бюджетных организациях единовременная выплата не осуществлялась, что в обязательном порядке должно подтверждаться документально.

9. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

10. Единовременная выплата осуществляется на основании заявления работника.

11. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования оказывается на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом ГУО «Средняя школа № 22 г. Витебска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки в размере 1,0 оклада работника.

Одобрено на собрании трудового коллектива 19.05.2022 года. Протокол № 2

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» О.А. Легкоступова | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В.Тисленко |

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета

ГУО «Средняя школа № 22 г. Витебска»

Белорусского профессионального

союза работников образования и науки

16.05.2022 № 12/48

Приложение 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»

19.05.2022 № 174-2

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»

1. Настоящее Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. Источником средств на оказание материальной помощи являются:

бюджетные средства, выделяемые в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников учреждения образования.

3. Материальная помощь работникам учреждения образования оказывается, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями ежемесячно на основании заявления работника, с указанием причин и предоставления копий документов о необходимости оказания материальной помощи в пределах выделенных бюджетных средств, и приказа директора ГУО «Средняя школа №22 г. Витебска» по согласованию с профсоюзным комитетом ГУО «Средняя школа №22 г. Витебска» в ближайший срок выплаты заработной платы, в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1. В связи с рождением ребенка  | 5 |
| 3.2. В связи с бракосочетанием работника (первый брак) | 5 |
| 3.3. При несчастных случаях в семье работника (тяжелое заболевание отца, матери, детей, мужа, жены, требующее больших материальных затрат) 1 раз в год | 10 |
| 3.4. Смерть близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители, брат, сестра) | 10 |
| 3.5. Продолжительная болезнь работника (свыше 3 недель) | 5 |
| 3.6. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (не более одного раза в год) | 3 |
| 3.7. Семьям, воспитывающим детей одним из родителей, воспитывающим ребенка-инвалида (не более одного раза в год) | 3 |
| 3.8. В связи с круглыми датами со дня рождения работника (30, 40, 50, 60, 70 (кроме совместителей)с юбилейными датами в жизни работника 25, 35, 45, 55, 65, 75 (кроме совместителей) | 32 |
| 3.9. Работникам школы, выходящим на трудовую пенсию и прекращающим трудовую деятельность по заявлению работника | 10 |
| 3.10. Работникам, имеющим детей первоклассников (один раз в год) | 2 |
| 3.11. Работникам, имеющим детей-выпускников средней школы (один раз в год) | 3 |
| 3.12. Смерть работника | 15 |
| 3.13. Вследствие стихийного бедствия | 20 |
| 3.14. Прохождение дорогостоящего диагностического обследования и лечения работников и их детей, подтвержденное документом лечебного учреждения, платное лечение и протезирование зубов работника (один раз в год) | 3 |
| 3.15.На удешевление стоимости путевки, курсовки в санаторий работнику— доплата от 100 до 200 руб.— доплата от 200 до 400руб.— доплата от 400 до 600руб.— доплата от 600 руб. и выше | 1345 |
| 3.16. На удешевление стоимости оздоровления детей работников (удешевление стоимости путевки в лагеря, санаторий)— доплата родителей от 100 до 200 руб.— доплата родителей от 201 до 300 руб.— доплата родителей от 301 до 400 руб.— доплата родителей свыше 400 руб.  | 2345 |
| 3.17. Работникам школы, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации учреждения образования; завершении трудовой деятельности по собственному желанию (при отсутствии оснований для выплаты выходного пособия), проработавшим в учреждении образования свыше 10 лет без дисциплинарных взысканий) по заявлению работника | 5 |
| 3.18. Работникам, членам профсоюза, чьи дети получают первое высшее или среднее специальное образование на платной основе (дневное обучение) (с предоставлением заявлений и подтверждающих документов) 1 раз в год | 5 |

4. Материальная помощь не оказывается работникам, работающим в учреждении по совместительству.

5. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, распределяются между работниками учреждения в равных долях в конце календарного года.

6. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, не выплачивается работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

7. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь выплачивается пропорционально доли занятости.

8. Оказание материальной помощи руководителю учреждения образования осуществляется на основании районного Положения о порядке оказания материальной помощи.

Одобрено на собрании трудового коллектива 19.05.2022 года. Протокол № 2

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета

ГУО «Средняя школа № 22 г. Витебска»

Белорусского профессионального

союза работников образования и науки

16.05.2022 № 12/48

Приложение 5

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название организации образования | Наименование профессии,должности | Учетный период |
| Учреждения образования | Сторож  | полугодие |

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,

 с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

1. Руководитель учреждения.
2. Заместитель директора по хозяйственной работе.
3. Заведующий библиотекой.
4. Библиотекарь.
5. Гардеробщик.
6. Заведующие мастерскими, кабинетами, спортзалом

**Основание:**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь ст. 404-406.

2. Постановление Министерства труда Республик Беларусь от 14.04.2000 № 54 «Об утверждении положения о коллективной материальной ответственности, примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность» (с изменениями и дополнениями).

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности» (с изменениями и дополнениями).

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 7

ПЕРЕНОС ТРУДОВОГО ОТПУСКА РАБОТНИКОВ

Работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с нанимателем в следующих случаях:

1. при временной нетрудоспособности работника;
2. при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
3. при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
4. с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором:
5. необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;
6. при необходимости ухода за больными родителями или детьми;
7. в связи с бракосочетанием;
8. в связи со смертью близких родственников.

Основание: ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 8

РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ТРИ ЧАСТИ

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на три части, одна из которых не менее 14 дней, при условии, если трудовой отпуск составляет более 42 дней:

1. В связи с работой в летних загородных оздоровительных лагерях.
2. При необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет.
3. При необходимости ухода за больными родителями или детьми.
4. По уходу за больным ребенком, внуком, инвалидом в возрасте до 18 лет.
5. В связи с производственной необходимостью.
6. По другим уважительным причинам (по договоренности с нанимателем).

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 9

ОТЗЫВ РАБОТНИКА ИЗ ОТПУСКА

Наниматель может отозвать работника из отпуска в случае производственной необходимости:

1. Подготовка к новому учебному году.
2. Выполнение срочных работ.
3. Ликвидация последствий чрезвычайной ситуации.

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |
| --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, работающих на контрактной форме найма, которым устанавливается дополнительный

поощрительный отпуск.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Наименованиеорганизацийобразования | Наименованиепрофессий, должностей. | Количестводнейдопол-го отпуска |
| 1. | Учреждения общего среднего, специального образования | заведующий библиотекойбиблиотекарьзаместитель директора по хозяйственной работе педагог дополнительного образованияруководитель самодеятельного коллективаконцертмейстер | 5 |
| аккомпаниаторзаведующий хозяйствоминженер-программистинженер-электроникинспектор по кадрамсекретарь | 4 |
| оператор ЭВМ | 3 |
| столярсторож, охранникуборщик служебных помещенийгардеробщикдворниклаборантрабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооруженийвахтер | 2 |
| 2. | Учреждения образования | Все работники, имеющие основной трудовой отпуск 56 календарных дней | 2 |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| 2. | Дворник | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 3. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные  | ЗНГ | До износа |  |
| *При выполнении работ с кислотами дополнительно:* |
| Халат х/бс кислотозащитной пропиткой вместо халат х/б |  | 12 |  |
| Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые | К50Щ50 | Дежурные |  |
| Сапоги резиновые или ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Противогаз |  | До износа |  |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 5. | Столяр | Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Фартук х/б | Ми | 6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 6. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 7. | Уборщик служебных помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |

Основание:

1. Закон Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г. № 274-З «Об изменении Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 июля 2009 г. № 93 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования».

4. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50).

5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2019 г. № 30 «Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209 «Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты»

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 12

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые должны

обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | Мыло, 400 гр. |
| Дворник | Мыло, 400гр. |

Основание:

1. Закон Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г. № 274-З «Об изменении Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

**Примечание:** Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 13

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

подлежащих периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
|  | Дворник(при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 11.2.5 смесь углеводородов (К): бензины  | 1 раз в два года |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
|  | Сторож Охранник | Приложение 3П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
|  | Уборщик помещений (служебных производственных) | Приложение 1 П.1.2.8.  дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование Приложение 3П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года1 раз в два года |
|  | Учитель трудового обучения, имеющим квалификацию «станочник» | Приложение 3П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в два года |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений  | Приложение 3П.4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ | 1 раз в два года |
|  | Работники учреждений общего среднего, специального образования | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст. 228.

**Примечание.**

Класс условий труда проставляется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

**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.

**Периодические**медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

**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 № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 14

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ

ЗА ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ТРУДА И ЕЕ РАЗМЕРЫ.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень доплат | Наименование учреждения образования | Наименование должности | Порядок установления доплат |
| За работу с библиотечным фондом учебников: при наличии 1000 экземпляров; за каждую последующую 1000 экземпляров. | Учреждения общего среднего образования | Заведующие библиотекойбиблиотекари | Заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования (кроме учреждений дошкольного образования) за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1% от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15% одному работнику. |

Основание:

Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 15

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ЗА ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ТРУДА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид труда | Порядок установления дополнительной оплаты | Размер дополнительной оплаты | Нормативный документ |
| Совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника | За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения | В пределах имеющейся вакансии (до тарифной ставки отсутствующего работника) в зависимости от объема выполняемых работ | Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3.04.2019 №19  |
| За работу в праздничные дни | За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения | В размере одинарной часовой тарифной ставки сверх месячного оклада | Ст.69 ТКПостановление Совета министров Республики Беларусь от 14.06.2014 №583, в редакции от 28.01.2020 №50 |
| За работу во вредных условиях (специальные группы для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата) | За фактически отработанное во вредных условиях время по приказу руководителя учреждения | В соответствии с приказом ГУО «Специальный детский сад «Родничок» г. Витебска»от 22.11.2018 №44-0 | Ст. 62 ТКПостановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 №575, в редакции от 30.04.2019 №269 |
| За работу в ночное время | За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)  | 35 % тарифной ставки (оклада) работника | Ст. 70 ТК.,Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 №19 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 16

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, у которых продолжительность основного трудового отпуска более 24 календарных дней

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование организации образования | Название профессий и должностей работников | Продолжительность основного отпуска |
| 1. | Учреждения общего среднего, специального образования | ДиректорЗаместитель директораУчительВоспитательПедагог социальный Учитель-дефектологПсихолог | 56 |
| Педагог дополнительного образованияРуководитель самодеятельного коллективаАккомпаниаторКонцертмейстер | 30 |
| 2. | Все учреждения образования | ИнвалидыЛица моложе 18 лет | 30 |

Основание:

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 24.01.2008 № 100 «О представлении основного отпуска продолжительного более 24 календарных дней» (с изменениями и дополнениями).

|  |
| --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 17

График выплаты заработной платы

Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные трудовым договором (контрактом), в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь три раза в месяц (согласно графику, установленному отделом по образованию):

заработная плата за вторую половину месяца – 17 числа каждого месяца;

премия, материальная помощь, заработная плата за первую половину месяца – 26 числа каждого месяца;

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова  | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |

Приложение 18

ПЛАН

мероприятий по охране труда

в государственном учреждении образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Основные направления деятельности в области охраны труда | Риск | Цель | Наименование мероприятия | Затраты, в тыс. руб. | Ответственный за выполнение мероприятий | Срок выполнения | Ожидаемая экономическая эффективность | Отметка о выполнении |
| Улучшены условия труда | Условия труда приведены в соответствии с гигиеническими нормативами |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Здание учреждения, рабочее место сторожа, рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и сооружений** |
| Постоянное улучшение условий и охраны труда.Снижение риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физический | 1. Обеспечение пожарной безопасности.
2. Обеспечение безопасности эксплуатации здания и сооружений.
3. Обеспечение электробезопасности.
4. Обеспечение безопасности при эксплуатации оборудования и инструмента
 | 1. Испытание лестниц- стремянок.
2. Испытание ручного электроинструмента.
3. Перезарядка огнетушителей.
4. Замена пожарных рукавов.
5. Замер сопротивления электрической изоляции и заземления.
6. Установка дверного блока на запасных выходах.
7. Закупка и выдача СИЗ работнику в установленных нормах.
8. Проверка манометров, теплосчетчика.
9. Ремонт (замена труб).
 | 30,0040,002,400400,00 | Заместитель директора по хозяйственной работе Ильясов Р.Ю. | По графику (в течении года) | 100 |  |  |
| **Здание учреждения, рабочее место уборщика служебных помещений** |
| Постоянное улучшение условий и охраны труда.Снижение риска производственных травм и профессиональных заболеваний. | Физический, психофизиологический факторы | Нормализация условий производственной среды и трудового процесса | 1. Закупка и выдача моющих и чистящих средств.
2. Приобретение дозаторов для жидкого мыла.
3. Закупка и выдача СИЗ работнику в установленных нормах.
4. Приобретение рабочего инвентаря.
 | 100,00100,00100,0050,00 | Заместитель директора по хозяйственной работе Ильясов Р.Ю. | Сентябрь (далее – в течении года) | 4 |  |  |
| **Пищеблок: рабочее место повара, кухонного рабочего, рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и сооружений** |
| Постоянное улучшение условий и охраны труда.Снижение риска производственных травм и профессиональных заболеваний. | Физический, психофизиологический факторы | 1. Обеспечение электробезопасности
2. Обеспечение безопасности при эксплуатации оборудования.
3. Обеспечение пожарной безопасности.
4. Нормализация условий производственной среды и трудового процесса.
 | 1. Чистка вентиляционных каналов приточно-вытяжной вентиляции на пищеблоке.
2. Закупка и выдача СИЗ работнику в установленных нормах.
3. Замена керамической плитки (фартук) в обеденном зале, замена напольного покрытия
 | 100,0050,00600,00 | Заместитель директора по хозяйственной работе Ильясов Р.Ю. | Декабрь | 6 |  |  |
| **Территория учреждения: рабочее место сторожа, дворника** |
| Постоянное улучшение условий и охраны труда.Снижение риска производственных травм и профессиональных заболеваний. | Физический, психофизиологический факторы | Нормализация условий производственной среды и трудового процесса | 1. Замена ламп уличного освещения.
2. Благоустройства территории:

- посадка нового сада;- обрезка деревьев.1. Закупка и выдача СИЗ работнику в установленных нормах.
 | 100,0050,0050,00 | Заместитель директора по хозяйственной работе Ильясов Р.Ю. | В течение года | 3 |  |  |
| **Установленные категории работников согласно Коллективному договору учреждения образования** |
| Постоянное улучшение условий и охраны труда.Снижение риска производственных травм и профессиональных заболеваний. | Физический, химический | Защита работающих от отрицательных воздействий неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса | 1. Приобретение и выдача спецодежды и средств индивидуальной защиты.
2. Приобретение и выдача смывающих средств.
 | 100,000 | Заместитель директора по хозяйственной работе Ильясов Р.Ю. |  | 307 |  |  |
| **Все категории работников** |
| Обеспечение соблюдения законодательных требований охраны труда |  | Нормативное, информационное и техническое обеспечение, пропаганда знаний и передового опыта по охране труда | 1. Подписка на периодические издания по охране труда.
2. Приобретение справочной литературы, нормативных документов, наглядных пособий и плакатов, компьютерных программ по охране труда, знаков безопасности.
3. Издание (тиражирование) инструкций, других документов по охране труда.
4. Пересмотр инструкций по охране труда, должностных (рабочих) инструкций
 | 100,00 | Заместитель директора по хозяйственной работе Ильясов Р.Ю. |  | 10 |  |  |

Основание:

1. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 28.11.2013 № 111 «Об утверждении Положения о планировании и разработке мероприятий по охране труда».

2. Положение о системе управления охраной труда учреждения образования.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска»  О.А. Легкоступова | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 22 г. Витебска» Е.В. Тисленко |