**Отдел по образованию администрации Октябрьского района г.Витебска**

**Октябрьская районная г. Витебска организация**

**Белорусского профессионального союза работников**

**образования и науки**

**Коллективный договор**

государственного учреждения образования

 «Средняя школа № 6 г. Витебска»

на 2022-2025 годы

**г. Витебск 2022 г.**

**Коллективный договор государственного учреждения образования «Средняя школа №6 г.Витебска»**

**на 2022-2025 годы**

**Общие положения**

**1**. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска», от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Орловой Светланы Леонидовны и государственным учреждением образования «Средняя школа №6 г.Витебска» в лице директора Кучко Ии Антоновны (далее Наниматель) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым Кодексом Республики Беларусь, указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 года №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» и другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным Соглашением между Правительством Республики Беларусь и республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022-2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – отраслевой профсоюз) на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета (далее – главное управление по образованию) и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы,Соглашением между отделом по образованию администрации Октябрьского района г.Витебска и Октябрьской районной г. Витебска организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

**2.** Сторонами Договора (далее – Стороны) являются руководитель (Наниматель) и первичная организация профсоюза работников образования и науки государственного учреждения образования «Средняя школа №6 г. Витебска» (далее – Профком).

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

Руководитель признает Профком полномочным представителем работников государственного учреждения образования «Средняя школа №6 г. Витебска» в коллективных переговорах.

**4.** Договор распространяется на руководителя учреждения образования (нанимателя) и на работников учреждения образования – членов отраслевого профсоюза (далее – работники), включая совместителей, временных работников, работающих по договору.

**5.** Договор является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Коллективного договора не снижают норм и гарантий районного соглашения, включают дополнительные, не ниже установленных районным соглашением, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности учреждения образования, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, Соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных нормативных правовых актах.

Порядок участия и учета мнения профсоюзной организации при решении вопросов работников учреждения образования (согласование с профсоюзной организацией проектов решений, принятия решений с ее согласия и (или) на основании ее представителей при участии ее представителей в разработке проектов решений) определяются Коллективным договором (приложениями к нему), другими локальными нормативными правовыми актами.

**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 спорам при учреждении образования. Договор подписывается представителями сторон после одобрения на собрании коллектива работников.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью, доводятся до сведения работников учреждения образования – членов отраслевого профсоюза.

**7.** Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта реализации коллективного договора организации образования через совместные заседания руководителя и профкома, на профсоюзных собраниях, 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.

Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров:

1. Коршунова Ольга Ивановна (заместитель директора по УР)

2. Духновская Елена Николаевна (заместитель директора по УР)

3. Орлова Светлана Леонидовна (председатель профкома)

4. Яговдик Елена Васильевна (заместитель председателя профкома)

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

При заключении Коллективного договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

**10.**Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании руководителя и уполномоченных представителей профкома.

**11**. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы учреждения образования и профсоюзного комитета.

**12.** Проведение переговоров по заключению Коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать двух месяцев со дня подписания настоящего 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.

**14.** Положения Коллективного договора учреждения образования, ухудшающие правовые и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, районным Соглашением, являются недействительным и подлежат исключению или проведению в соответствие с Законодательством, Соглашением в месячный срок со дня действия несоответствия.

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

**15.**Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из сторон акты о выполнении Договора рассматриваются на совместном заседании Нанимателя и Профкома, доводятся до сведения работников учреждения образования на профсоюзных собраниях.

**16.** Договор подписывается в 4-ёх экземплярах: 1 экземпляр хранится у Нанимателя, 1 экземпляр – в Профкоме, 1 экземпляр направляется для регистрации в администрацию Октябрьского района г. Витебска, 1 экземпляр – в Октябрьскую районную г. Витебска организацию Белорусского профсоюза работников образования и науки.

Наниматель представляет Договор для регистрации в администрацию Октябрьского района г. Витебска в месячный срок после подписания его Сторонами. Профком размещает текст Договора на сайте, на стенде организации образования.

**ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА 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 работников учреждения образования для применения в работе;

**18.2**. по мере необходимости разъяснять вопросы нормирования и оплаты труда работникам учреждения образования;

**18.3.** проводить совещания (по мере накопления документов) по вопросам оплаты труда работников — с участием представителей Профкома школы и райкома 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 документы вышестоящих организаций, разъяснения, инструктивные письма, проводить заседания профкома, планерки, профсоюзные собрания, совещания по их изучению;

**19.3.** по мере необходимости давать разъяснения работникам учреждения образования на планерках по актуальным вопросам оплаты, нормирования труда, на сайте учреждения образования;

**19.4.** консультировать работников учреждения образования по вопросам организации, условий, нормирования и оплаты труда;

**19.5**. Поддерживать предложения ЦК, Витебского областного комитета отраслевого профсоюза, Октябрьской районной г. Витебска организации отраслевого профсоюза по пересмотру тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

**20. Стороны обязуются**:

**20.1.**Поддерживать инициативу Министерства образования, ЦК, Витебского областного комитета отраслевого профсоюза, Октябрьской районной г. Витебска организации отраслевого профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

**20.1.1**. поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в республике;

**20.1.2**. повышения заработной платы работников организаций образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

**20.1.3.** установления надбавок педагогическим работникам, внедрения нормативного финансирования в организации образования;

**20.1.4.** восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организации образования;

**20.1.5**. увеличения нормативов выделения бюджетных средств на премирование, установление надбавок за наличие квалификационных категорий, а также за высокие профессиональные, творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, оказание материальной помощи;

**20.1.6.** уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организации образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.10.2008 № 1490;

**20.1.7**. снижения документооборота;

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

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

**20.1.10**. 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% ставки (оклада).

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

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

**21.** **Стороны пришли к соглашению:**

**21.1.** все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза, соблюдая принципы гласности и коллегиальности;

**21.2.** премирование работников учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется в соответствии с положениями, предусматривающими их показатели, условия и размеры, которые разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью коллективного договора. Вышеуказанные выплаты осуществляются на основании решений комиссий по распределению фонда материального стимулирования и материальной помощи и соответствующих приказов нанимателей.

Информация о размерах направляемых на вышеуказанные цели средств, доводится до сведения руководителя и профсоюзного комитета учреждения образования.

Использовать для стимулирования качественного труда, дополнительных выплат стимулирующего характера, оказывать материальную помощь работникам организации образования из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности и по согласованию с профкомом;

Выплаты из средств фонда материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профкомом.

Установить ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь

**21.3.** премирование руководителя (нанимателя) учреждения образования, установление ему надбавки стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется из средств организации учреждения образования по согласованию с районным комитетом профсоюза на основе утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей и положения о материальной помощи Коллективного договора учреждения образования.

**21.4**. внебюджетные средства используются для стимулирования качественного труда, выплат социального характера, для повышения заработной платы работникам учреждения образования, расходуются по согласованию с профсоюзным комитетом;

**21.5.** экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителя и профсоюзного комитета учреждения образования. Указанные средства направляются на премирование работников в соответствии с законодательством, коллективным договором и положением о премировании;

**21.6.** распределение объема педагогической нагрузки (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и часов дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) между учителями, учителями-дефектологами, руководителями кружков, музыкальными руководителями, производится руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Производить распределение учебной нагрузки педагогических работников по согласованию с Профкомом. В состав тарификационной комиссии включать председателя профкома.

**21.7.** предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год осуществлять до 1 июня и сообщать работникам под подпись.

**21.8**. не допускать снижения учебной нагрузки в течение учебного года, в том числе в случае выбытия учащихся из класса, за исключением объективных причин (сокращения классов-комплектов, изменение учебного плана во втором полугодии), когда оплата труда регулируется нормативными актами.

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

**21.10***.*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;

**21.11.** обеспечить условия для предоставления многодетным матерям по их заявлению одного свободного дня в неделю в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 №34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней».

**21.12.** руководителюучреждения образования создавать условия педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом, представлять свободный от основной работы день для самообразования в первую очередь следующим педагогам:

работникам, являющимся руководителями методических объединений;

педработникам при нагрузке по предмету 20 часов в неделю и меньше;

С целью стабилизации учебного процесса при замене уроков отсутствующих учителей и в случае вакансии:

распоряжение о замене делать на всю неделю;

обеспечить согласие учителя на замену значительного количества уроков (свыше 10 часов в неделю или более 7 уроков в день), а также при суммарной недельной нагрузке – свыше 30 часов в неделю;

о срочной замене учитель должен быть проинформирован руководством школы персонально.

**21.13**. обеспечить следующий порядок распределения учебной нагрузки на следующий учебный год:

предварительное распределение нагрузки проводить в мае месяце на заседаниях школьных МО, затем на заседании тарификационной комиссии;

окончательное – на заседании тарификационной комиссии в августе месяце.

При распределении учебной нагрузки предусматривать:

преемственность классов;

параллельность классов;

односменность работы;

учебную нагрузку в той смене, где у учителя классное руководство.

При составлении расписания предусматривать:

согласие учителя на проведение более 6 уроков в день;

группировку уроков в параллельных классах;

спаривание уроков, если это предусматривается санитарно- гигиеническими нормами или рекомендуется методикой преподавания предмета;

максимальную экономию времени педагогических работников.

Расписание учебных занятий составляется с учетом методико-педагогической целенаправленности, с соблюдением требований СанПиНа, в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего распорядка, коллективного договора и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Разделение рабочего дня учителя на части осуществлять только в случае производственной необходимости и согласования с Профкомом.

В каникулярное время и во время карантина предоставлять педагогическим работникам дополнительный день для самообразования в субботу, увеличив время работы в другие дни.

**21.14.** привлечение работника, (с его согласия), по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя к работе сверх установленной для него продолжительности рабочего времени считать сверхурочной работой и компенсацию производить по договоренности на основании ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

**21.15**. при привлечении работника к дежурству (с его согласия) предоставляется другой день отдыха.

**21.16.** предоставлять работникам в период каникул один свободный от работы день для проведения проверки микрорайона;

**21.17**. обеспечивать рациональную организацию труда учителей, в части упорядочения проведения заседаний, совещаний, собраний, запрещения ведения документации, не предусмотренной нормативами школьного делопроизводства, добиваться снижения документооборота, отвлечения педагогических работников для выполнения обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями;

**21.18.** а время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельскохозяйственные работы и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями, заработная плата им выплачивается в полном объеме;

**21.19.** устанавливать надбавку за сложность и напряженность в размере не менее 10 процентов ставки (оклада) молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы;

**21.20**. 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”.

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

Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:

26 числа каждого месяца – расчет за 1 половину текущего месяца, премия и материальная помощь;

16 числа каждого месяца – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, 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.

Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска. В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя;

**21.22**. за нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, уполномоченное должностное лицо нанимателя несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность Руководителя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в контрактах (трудовых договорах), заключаемых с ними, органом, уполномоченным управлять государственным имуществом;

**21.23**. руководитель имеет право в пределах фонда заработной платы устанавливать доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.

Порядок и конкретные размеры доплат определяются коллективным договором.

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 других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования;

**21.24.** при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного начисления заработной платы в новых размерах, проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы;

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

**21.26.** привлечение в каникулярный период обслуживающего персонала учреждения образования к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и умений (мелкий ремонт, работа по благоустройству территорий, дворов и др.) допускается в пределах установленного рабочего времени; при выполнении квалифицированных работ оплату производить по установленным расценкам;

**21.27.**в каникулярное время рабочий день работников начинать с 9.00;

**21.27.1**. содействовать введению в штатное расписание школы должности инженера по охране труда;

**21.28. Нанимателю и профкому**:

**21.28.1.** постоянно анализироватьуровень оплаты труда низкооплачиваемых работников учреждения образования для своевременного принятия соответствующих мер.

**21.28.2**. работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций приказом руководителя;

**21.28.3.** руководителю учреждения образования 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;

**21.28.4.** предусматривать 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 размер соответствующей доплаты (при наличии таких категорий работников).

**ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,**

**РАЗВИТЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**22.** **Руководитель обязуется:**

**22.1.** проводить консультации, семинары для работников учреждения образования по вопросам законодательства о труде, нормам коллективного договора;

**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 нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования предоставлять возможность профкому школы принимать участие в разработке проектов указанных актов;

**22.4**. при подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

**22.5.**при подготовке, согласовании и издании локальных нормативных актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников учреждения образования, заблаговременно представлять проекты на рассмотрение профсоюзного комитета для внесения предложений в проекты этих нормативных документов.

**22.6.** локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики работы и др.) утверждать по согласованию с Профкомом.

**22.7.** своевременно информировать коллектив работников об изменениях в действующем законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условия, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

**23. Профком обязуется:**

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

**23.2**. Организовывать и координировать работу общественных инспекторов по соблюдению законодательства Республики Беларусь о труде, охране труда по осуществлению общественного контроля за соблюдением Руководителем законодательства о труде, охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать отдел по образованию администрации Октябрьского района г.Витебска 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 их компетенции, Октябрьской районной г. Витебска организацией отраслевого профсоюза.

**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 рекомендации, профсоюзные листовки по вопросам применения законодательства о труде.

**23.5**. Вносить предложения в районную организацию отраслевого профсоюза по изменению и дополнению рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде, разработанных ЦК и областным отраслевым профсоюзом.

**23.6.** осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в учреждениях и организациях образования. При необходимости информировать нанимателя об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексного мониторинга по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с нанимателем;

**23.8**. Осуществлять общественным инспекторам по охране труда в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в учреждении образования.

**23.9.** Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых руководителем.

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

**24. Стороны пришли к соглашению**:

**24.1**. локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, принимаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий и другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом, его представителями в порядке, установленном коллективным договором;

**24.2.** обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав, профессиональных интересов работников образования представителей другой Стороны;

**24.3.** ввести в практику систематические встречи профсоюзных кадров с педагогическими работниками по проблемам реализации законодательства о труде, охране труда, социального партнерства в отрасли образования. Обеспечивать доведение оперативной информации о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения работников образования;

**24.4.** не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, охране труда, в том числе по исполнению нормативных документов по оплате труда, аттестации педагогических работников по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях нанимателя и профкома;

По итогам изучения профкомом состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования проводить совместные заседания руководителя и профсоюзного комитета, профсоюзные собрания.

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

**24.5.** Изменение существенных условий труда (системы оплаты труда, режима работы, распределения объемов учебной работы, гарантий, присвоения категорий и другие) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется руководителем с участием профсоюзного комитета*.* Обеспечить оперативное информирование работников учреждения образования по улучшению социально-экономического положения.

**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 (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за одни месяц.

Руководителю учреждения образования предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым создание в организациях образования комиссий по трудовым спорам;

работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования вечерней или заочной формы получения образования, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами на подготовку, коллективным или трудовым договором (контрактом) предоставлять социальный отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью, установленной статьей 216 Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалиста либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом) предоставлять социальный отпуск без сохранения средней заработной платы;

**24.7.** 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 одной организации образования (по их заявлению) – одновременно;

беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск полностью перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

**24.8**. при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года, в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – социальный отпуск без сохранения заработной платы;

**24.9**. наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

**24.10**. предоставлять по письменному заявлению работника социальный отпуск без сохранения заработной платы до 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях (статья 190 Трудового кодекса):

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;

необходимости прохождения лечения 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 сопровождение их на лечение;

в случае 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 учителя в период летних каникул (но не позднее начала учебного года – 1 сентября);

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

**24.11**. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 № 34 “О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней”;

**24.12.** По окончании отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 (трёх) лет учителя (преподаватели) в период летних каникул (но не позднее начала учебного года – 1 сентября) по письменной просьбе работника наниматель может предоставить ему социальный отпуск по семейно-бытовым причинам без сохранения заработной платы продолжительностью, согласованной сторонами.

Матери или мачехе (отцу или отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, по её (его) заявлению ежемесячно представляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств государственного социального страхования.

Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет по её (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без оплаты.

Матери (отцу, опекуну, попечителю) воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребёнка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет), по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

**24.13.** 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 не более, чем на три части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

**24.14.** наниматель (уполномоченное им должностное лицо) 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, если иное не предусмотрено коллективным договором;

**24.15.** перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях образования, являющихся бюджетными организациями, определяется приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. 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

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

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день производится нанимателем посогласованию с профсоюзным комитетом;

**24.17**. установить, что на время социальных отпусков сохраняется прежняя работа;

**24.18.** работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с нанимателем;

**24.19**. по уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), по договорённости между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделён более чем на две части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

**24.20**. очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком трудовых отпусков, который утверждается руководителем после согласования с Профкомом не позднее 1 апреля и доводится до сведения всех работников;

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

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

**ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**25. Наниматель обязуется:**

**25.1**. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении образования, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, создавать новые рабочие места.

**25.2.** Уведомлять профком школы не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации учреждения, организации образования, полной или частичной приостановке их работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При проведении ликвидации или реорганизации учреждения образования проводить переговоры с профсоюзом 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 высвобождаемых работников 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;

**27. Стороны обязуются добиваться**:

**27.1**. 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.

**27.2**. Развития сети объединений по интересам и других форм дополнительного образования детей и молодежи в учреждении образования.

**28.** Стороны пришли к соглашению:

**28.1**. 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;

**28.2.** 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) в порядке перечисления:

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

имеющим длительный непрерывный стаж работы в отрасли (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;

**28.3.** сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения образования, на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом;

**28.4**. в период срока предупреждения работника о сокращении предоставлять ему социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности для самостоятельного поиска работы в случаях, установленных законодательством, местным соглашением, коллективным договором;

принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению;

**28.5.** предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждения, организации образования при появлении вакансий;

**28.6.** при приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда, Договором завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

При приеме на работу работника наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы;

характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет;

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности.

При приеме на работу на должности педагогических работников, заключении гражданско-правового договора на осуществление педагогической деятельности запрашивать из единого государственного банка данных о правонарушениях сведения о неснятой и непогашенной судимости, а в случаях, предусмотренных законодательными актами, – о совершенных ими преступлениях вне зависимости от снятия или погашения судимости либо прекращения уголовного преследования по основаниям, предусмотренным пунктами 3 или 4 части первой статьи 29 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь;

**28.7**. 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;

**28.8.** заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профсоюза:

**28.9**. 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;

**28.10**. 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;

**28.11.** 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;

**28.12.** 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;

**28.13.** 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;

**28.14.** 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;

**28.15.** 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;

**28.16.** заключать с письменного согласия контракты с молодыми специалистами при приеме на работу, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, 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;

**28.17.** 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;

**28.18.** 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;

**28.19**. 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;

**28.20**. Нанимателю заключать с работниками школы 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.

**28.21.** Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт или 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, 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);

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;

зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

**28.23.** устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и другое, по их просьбе;

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

**28.25.** не допускать привлечения работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями;

**28.26.**  увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

заполнение вакансий;

увольнение совместителей;

**28.27.** установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время;

**28.28**. осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу;

**28.29.** Нанимателю, Профкому ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала школы, 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.

**28.30**. 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**

**29**. **Руководитель обязуется**:

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

**29.2**. Ежегодно подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать райком профсоюза.

**29.3**. Проводить обучение и проверку знаний работников учреждения образования по вопросам охраны труда.

**30.** **Профком обязуется**:

**30.1.** Принимать участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда.

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

**30.3.** Не реже двух раз в год с участием представителя руководителя анализировать состояние производственного травматизма в учреждении образования, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

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

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

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

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

**31**. **Стороны пришли к соглашению:**

**31.1.** Осуществлять в учреждении образования периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжать работу по организации и проведению мероприятий «Неделя нулевого травматизма».

**31.2.** Проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей отдела по образованию и учреждения образования, комитетов отраслевого профсоюза и Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда.

**31.3.** Постоянно осуществлять контроль за:

**31.3.1** предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в учреждении образования аттестации рабочих мест по условиям труда;

**31.3.2** выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

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

**31.5. Наниматель обязуется**:

**31.5.1** ввести в штат учреждения образования должность инженера по охране труда (службу охраны труда) в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями, определенными законодательством;

**31.5.2** обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

**31.5.3** при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать райком профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда райкома профсоюза;

**31.5.4**. включить в коллективный договор из средств нанимателя нормы об оказании 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;

порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

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

**31.5.6** предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

**31.5.7** 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;

**31.5.8** оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

**31.5.9** поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца (квартала, года) в размере 10% от оклада.

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

**31.5.11.** 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;

**31.5.12.** принимать участие в совместных семинарах по охране труда с участием представителей отдела и учреждений, районного отраслевого профсоюза и Витебского областного управления Департамента.

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ,**

**ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ**

**УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

**32**. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

**33.** **Профком обязуется:**

**33.1.** ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования;

**33.2.** ежегодно подводить итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работника учреждения образования, их детей, информировать отдел образования, а в необходимых случаях принимать меры по удешевлению стоимости путевок;

**33.3.** удешевлять стоимость путевок в санатории, профилактории, дома отдыха, загородные лагеря для работников и детей работников из средств материальной помощи;

**33.4.** способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций образования, в том числе на базе организаций УП “Белпрофсоюзкурорт” и ТЭУП “Беларустурист”, добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей;

**34.**Стороны обязуются:

**34.1**. поддерживать Министерство образования и ЦК отраслевого профсоюза в достижении поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %;

**34.2.** способствовать выделению жилья педагогическим работникам.

**35. Стороны пришли к соглашению:**

**35.1.** представителей профсоюзного комитета включать в составы комиссий, создаваемых в учреждении образования, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников. Указанные представители определяются профкомом школы;

**35.2.** учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением руководителя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведет работник, назначенный нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников;

**35.3.** нанимателю совместно с профкомом ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

**35.4.**  Совершенствовать формы оздоровления работников.

**35.5**. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы Министерства в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

**35.6**. Наниматели в соответствии с коллективным договором, соглашением создают для работников надлежащие бытовые условия,
условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводят 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 организаций системы Министерства в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

**35.7**. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за учреждением, в котором они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения организациями профсоюза.

**35.8**. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования.

**35.9.** Вести учет ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

**35.10**. Осуществлять социальную поддержку ранее работавших в учреждении образования ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза.

**35.11**. Включать в коллективный договор нормы по отчислению нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств организации при их наличии.

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ**

**36**. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, организации их медицинских осмотров.

**37.** **Профком обязуется**:

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

**38**. **Стороны пришли к соглашению:**

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

**38.2**. **Руководителю и профкому содействовать**:

**38.2.1** выделению работникам организации 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 материальной помощи на обустройство.

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЕТЕРАНОВ ТРУДА**

**39. Наниматель обязуется:**

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

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

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

**40.** **Профсоюзный комитет обязуется**:

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

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

**41. Стороны пришли к соглашению**:

**41.1**. 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.

**41.2.** 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.

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

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

**ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

**РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО АКТИВА**

**42. Наниматель обязуется**:

**42.1.** предоставлять профкому информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждений и организаций образования;

**42.2.** рассматривать по представлению профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференции, встреч в коллективе учреждения образования, а также по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры;

**42.3.** предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с вышестоящими организациями Профсоюза мероприятий различного уровня (конференций, семинаров, конкурсов, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и др.);

**43. Профком обязуется:**

**43.1.** проводить обучение членов профкома по вопросам законодательства о труде, охране труда, социального страхования, заработной платы;

**43.2.** оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

**44. Стороны пришли к соглашению:**

**44.1.** проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации учреждении образования;

**44.2**. использовать школьный сайт с целью информирования работников о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета;

**44.3.** использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Коллективного договора, содействовать созданию в организациях образования условий для обеспечения гласности в деятельности комитетов отраслевого профсоюза.

Руководителю учреждения образования обеспечивать предоставление профсоюзным органам отраслевого 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.

**44.4.** 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 и ЦК отраслевого профсоюза, управления образования и обкома 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.

**44.5.** за работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров;

**44.6.** предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

**44.7.** учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, управления, отдела образования наличие Почётной грамоты ЦК, обкома и райкома профсоюза;

**44.8.** установить председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, надбавку за сложность и напряженность труда, высокие достижения и выполнение социально значимой работы в интересах коллектива надбавку в размере 50 процентов ставки (должностного оклада).

Устанавливать за счет нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, достигшим 100% членства в учреждении образования, в размере 50% ставки по основной работе.

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

**44.9.** обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 “Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов”, Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами на расчетный счет Октябрьской районной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки г. Витебска одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка;

**44.10.** предоставлять профкому учреждения образования помещения, средства связи, создание других условий 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»;

**44.11.** 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;

**44.12.** привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 42.11, допускается только с предварительного согласия Профкома;

**44.13**. 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;

**44.14.** 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;

Обязанности по классному руководству председателю Профкома определять с его согласия.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за месяц уведомления соответствующего профсоюзного органа;

**44.15.** не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия. В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать (продлевать) контракты на время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания;

**44.16**. увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, организации образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом;

**44.17**. рекомендовать профсоюзным организациям устанавливать из средств профсоюзных организаций ежемесячные вознаграждения в размере 2 базовые величины штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки “За адданасць галіноваму прафсаюзу”.

**СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

**ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

**45**. Стороны пришли к соглашению:

**45.1.** при изменении формы собственности и (или) преобразовании в процессе приватизации учреждения образования проводить предварительные переговоры с профсоюзным комитетом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

**45.2.** изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления профсоюзного комитета;

**46. Профком обязуется**:

**46.1.** участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы работников – членов Белорусского профсоюза работников образования и науки;

**46.2.** вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллектива работников при изменении форм собственности;

**46.3**. осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ,**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**47.** Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

**48.** **Наниматель обязуется:**

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

**49.** Стороны пришли к соглашению:

**49.1**. контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Ход выполнения Договора и внесение изменений в него рассматривать на заседании постоянной комиссии по разработке и контролю за выполнением Договора, а итоги выполнения, принятие нового Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него – на совместном заседании сторон руководителя и профкома;

**49.2.** обеспечить участие представителей Сторон Договора в работе 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 настоящего Договора рассматриваются в двухнедельный срок с составлением мотивированных ответов в письменной форме.

**49.3.** принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах;

**49.4**. лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором:

лишаются надбавок к окладам, премий и 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;

Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Договора не могут превышать одного месяца.

**49.5.**Проект Договора между руководителем и первичной организацией профсоюза, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в районный комитет отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие районному Соглашению.

**49.6**. 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.

**49.7.**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 включить в коллективный договор следующие положения:

**49.7.1** режим работы учреждения;

**49.7.2.**порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей);

**49.7.3.** сроки выплаты заработной платы;

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

**49.7.5.**при наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников учреждения образования;

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

**49.7.**7 источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

**49.7.8**. порядок установления доплат за отдельные виды работ и их размеры;

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

**49.7.10**. план мероприятий по охране труда;

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

**49.7**.**12**. перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

**49.7**.**13**. перечень профессий и должностей 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;

**49.7.14.** перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

**49.7.15**. перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск;

**49.7.16**. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с согласия профкома, случаи досрочного расторжения контрактов с работниками с предварительного уведомления комитета профсоюза;

**49.7.17**. случаи расторжения трудового договора по желанию работников по истечении сроков предупреждения;

**49.7.18**. порядок участия комитета отраслевого профсоюза в заключении контрактов с работниками;

**49.7.19**. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

**49.7.20**. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

**49.7.21**. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

**49.7.22.** правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и профсоюзного актива;

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

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

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

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

**49.7.27**. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

**49.7.28**. условия разделения отпуска более чем на две части, обстоятельства отзыва работника из отпуска;

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

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

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

**49.7.32**. порядок изменения существенных условий труда;

**49.7.33**. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

**49.7.34**. перечень отдельных категорий работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников;

**49.7.35**. порядок и условия заключения, продления контрактов, основания расторжения нанимателем контрактов с работниками;

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

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

**49.7.38**. предупреждение Сторон друг друга о заключении (продлении) или не заключении (не продлении) контракта;

**49.7.39**. право работника на получение письменного объяснения причин не заключения, не продления с ним контракта;

**49.7.40**. условия заключения/расторжения трудовых договоров на неопределенный срок по инициативе нанимателя с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

**49.7.41.** условия заключения, продления контрактов с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

**49.7.42**. развитие в организациях института наставничества;

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

**49.7.44**. заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось пять (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

**49.7.45**. одновременное с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручение работнику проекта контракта;

**49.7.46.** с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия –до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

**49.7.47**. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

**49.7.48**. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других;

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

**49.7.50**. установление и изменение норм труда производить с участием профсоюзного комитета;

**49.7.51**. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

**48**. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

**49**. Предусматривать в коллективном договоре конкретные меры ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективном договоре.

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

Руководитель и председатель профкома отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

**51.** 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

Одобрен на профсоюзном собрании (протокол № 2 от 30 мая 2022 года)

Договор подписан 30 мая 2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска»

30.05.2022 № 207

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о премировании работников

государственного учреждения образования

«Средняя школа №6 г. Витебска»

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о порядке осуществления премирования работников (далее – Положение) государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» (далее – школа) разработано в соответствии с указами Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», от 22.12.2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», Министерства образования Республики Беларусь от 21.06.2021 № 130 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71».

**1.2.** Премирование осуществляется с целью стимулирования труда работников, 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 школы

в рамках, предусмотренных бюджетных ассигнований на оплату труда работникам школы, и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда работникам школы.

**1.4.** Премирование работников школы устанавливается ежемесячно

в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ в обстановке полной гласности, на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – профсоюзный комитет), в соответствии с настоящим Положением.

**1.5.** Распределение средств, выделенных на премирование работникам школы, осуществляет комиссия, созданная директором школы, с оформлением протокола заседания комиссии.

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

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.

При увольнении выплачивается ежемесячная премия за фактически отработанное время.

**1.7.**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.

**1.8**. Ежемесячная премия работникам школы устанавливается в размере 10% от оклада. Премия работникам максимальными размерами не ограничивается. Остальные средства начисляются работникам в соответствии с основаниями, перечисленными в главе 2 («Основания, условия и размеры дополнительного премирования») настоящего Положения в процентах от оклада.

**1.9.** Ежемесячная премия руководителю школы устанавливается на основании районного Положения о порядке осуществления премирования.

**2.**Показатели, за которые работнику базовая премия может быть увеличена (в процентах):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работающих Показатели | Проценты от оклада (ставки) |
| **1.Заместители директора по учебной и воспитательной работе, заведующий центром допризывной подготовки**  |
| **2.1** | инициирование и внедрение передовых технологий в работе с кадрами | 5 % |
| **2.2** | разработка и утверждение локальных документов, их реализация и контроль за выполнением | 5% |
| **2.3** | эффективное ведение диагностики или мониторинга деятельности педагогов  | 5% |
| **2.4** | выполнение общественной нагрузки, не предусмотренной должностной инструкцией | 5% |
| **2.5** | подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций | 5 % |
| **2.6**  | работа по развитию компетенции педагогических работников | 5% |
| **2.7** | активное участие в проводимых мероприятиях на районном, областном уровнях | 10% |
| **2.8** | реклама и пропаганда деятельности учреждения, членов коллектива через прессу, видео, буклеты | 10% |
| **2.9** | творческие отчеты  | 10% |
| **2.10** | замена директора во время отпуска  | 20% |
| **2.11** | за организацию, контроль дополнительного образования и воспитания, платных образовательных услуг | 10% |
| **2.12** | за руководство научно-исследовательской деятельностью учащихся  | 10 % (раз в полугодие) |
| **2.13** | за участие учащихся в районных, городских, областных и других мероприятиях учебно-воспитательного характера с учетом их результатов (призовые места) | 20 % |
| **2.14** | издательская деятельность (издание методических пособий, буклетов, подготовка статей для периодической печати (по факту) | 20% |
| **Заместитель директора по хозяйственной работе** |
| **2.15** | за эффективное управление организационно-хозяйственной деятельностью учреждения | 50% |
| **2.16** | за качественную подготовку школы к учебному году (май-август) | 30 % |
| **2.17** | за устранение аварийной ситуации | 10% |
| **Председателю профкома (по представлению профкома)**  |
| **2.18** | за качественную профсоюзную работу в учреждении образованияличное участие в мероприятиях, проводимых в школе, районе, области | 30%5% |
| **2.19** | за полное, правильное оформление профсоюзной документации | 15% |
| **2.20** | за участие в районных, областных, республиканских конкурсах (в период проведения) | 10% |
| **2.21** | за призовые места в конкурсах, смотрах и т.п., проводимых в районе городеобластиреспублике (в месяц получения) | 30%40%50% |
| **Членам профкома** |
| **2.22** | за участие в работе профкома и школы | 5% |
| **2.23** | за активное участие в работе профкома, участие в проведении школьных мероприятий, качественной организации мероприятий в интересах членов профсоюза | 10% |
| **2.24** | за правильное, полное, своевременное оформление профсоюзной документации (председателям комиссий)— секретарю профкома | 5%15% |
| **2.25** | за активное участие в конкурсах, проводимых на всех уровнях, давших результаты (по представлению председателя профкома) | 20% |
| **Учителям, педагогическим работникам,** **тьюторам, секретарю, секретарю учебной части** |
| **2.26** | ответственному лицу, ведущему учет больничных листов | 10% |
| **2.27** | за работу по благоустройству школы, учебных кабинетов (ремонт):— незначительный ремонт (покраска плинтусов, подоконников) — косметический ремонт (покраска стен, или потолка, или пола)— полный ремонт — установка окон, смена комплекта жалюзи:1 единица2 единицы3 единица | 5%20 %50%10%20%30%10% |
| **2.28** | качественная работа на пришкольном участке | 10% |
| **2.29** | работа по подготовке посадочного материала на пришкольном участке (январь-июнь) | 5% |
| **2.30** | за качественное выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями— за выполнение разовых поручений | 10%5% |
| **2.31** | ответственному за сопровождение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждении образования и по микрорайону  | 10% |
| **2.32** | секретарю школьного БРСМ (при добросовестном выполнении возложенных на него обязанностей и при отсутствии штатной единицы) | 10% |
| **2.33** | ответственному за музыкальное оформление мероприятий  | 20% |
| **2.34** | руководителю музыкального кружка в связи с использованием собственной аппаратуры, необходимостью ее ремонта, поддержании в рабочем состоянии  | 10% (ежемесячно) |
| **2.35** | ответственным за бесплатное питание учащихся по дотации -лицу, ведущему протоколы | 5%15% |
| **2.36** | ведущему расчет и перерасчет премии и материальной помощи | 10% |
| **2.37** | за участие в инновационном проекте  | 5% |
| **2.38** | классным руководителям выпускных классов 4, 9, 11 (апрель-июнь) | 10% |
| **2.39** | привлечение работника для участия в мероприятиях, проводимых на уровне района, города, области (День снега, Масленица, соревнований, торжественные мероприятия, Дней города, хоккейных, футбольных матчей, дежурство при проведении олимпиад и т.п.) | 3% (за одно мероприятие) |
| **2.40** | секретарю школы и секретарю учебной части:— за сложность и напряженность труда— при объемной и интенсивной работе | 20%30% |
| **2.41** | за подготовку и участие школьников в конкурсах ЮИД, «Орленок», «Снежный снайпер», «Зарница», мероприятиях по несению вахты «Пост № 1» и др. | 20% |
| **2.42** | за организацию и качественное оказание платных образовательных услуг1-2 группы3-4 группы5 и более | 5%8%10% |
| **2.43** | за качественную работу с учащимися, состоящими на различных видах учета, и их законными представителями | 5% |
| **2.44** | секретарю аттестационной комиссии (в период аттестации – сентябрь - апрель) | 15% |
| **2.45** | инспектору по кадрам | 25% |
| **2.46** | ответственному за подписку (в месяц подписной кампании) | 20% |
| **2.47** | за замещение отсутствующего работника (при условии, не предусмотренной штатным расписанием бюджетной оплаты)весь классгруппа  | 10% 5% |
| **2.48** | стимулирование педагогических работников, принимающих участие в семинарах, курсах, проводимых на хозрасчетной основе | 20% |
| **Техническим работникам, обслуживающему персоналу** |
| **2.49** | во время ремонта за активное, добросовестное выполнение работ по благоустройству школы, пришкольной территории |  до 30% |
| **2.50** | за участие в сельхозработах, общественных работах | 5% (за день) |
| **2.51** | срочный ремонт оборудования школы (сверхурочный) | 10% |
| **2.52** | образцовое содержание закрепленных участков, их санитарно-гигиеническое, эстетическое состояние (по итогам работы за учебный год)  | 20% (июнь) |
| **2.53** | за период длительной замены отсутствующего работника за расширение зоны действия | до 20% |
| **Работникам школы, членам профсоюза** |
| **2.54** | создателю видеороликов и видеофильмов для представления работы учреждения образования | 30% |
| **2.55** | техническая помощь в информационных и компьютерных технологиях, подготовке проектов на конкурсы, в которых участвуют работники школы | 15% |
| **2.56** | участникам районных мероприятий для работников школы, соревнований, конкурсов, турслетов и т.п.за активное участиедавшее результат | 10%20% |
| **2.57** | председателю ревизионной комиссии 1 раз в квартал (при своевременной сдаче протоколов) | 10% |
| **2.58** | организатору праздников, мероприятий, конкурсов и т.п. для работников школы (при проведении на высшем уровне) | 25% |
| **2.59** | ответственному за оформление документов и сопровождение учащихся в военный комиссариат (в месяц оформления и сопровождения) | 10% |
| **2.60** | председателям общественного объединения «Белая Русь», «Белорусский союз женщин»  | 5% |
| **2.61** | за работу в группах изучения предметов на углубленном уровне (сентябрь-май) | 5% |
| **2.62** | за подготовку и обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования (лаборанты, оператор ЭВМ, инженер-программист) | 20% |
| **2.63** | за своевременное информационное обновление сайта и интернет-страниц, электронных баз учреждения образования | 20% |
| **2.64** | руководителям по военно-патриотическому воспитанию и руководителю по физическому воспитанию | 25% |

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

**4.**Показатели снижения размеров базовой премии (лишения)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **4.1.**  | При наложении дисциплинарного взыскания работнику учреждения образования в виде замечания | 50% |
| **4.2.** | При наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора | 100% |
| **4.3.** | При нарушении норм профессиональной этики (некорректное взаимодействие с учащимися, законными представителями, коллегами) | 50% |
| **4.4.** | Невыполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3, необеспечение сохранности имущества учреждения образования | 50% |
| **4.5.** | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава школы, должностных обязанностей | 50% |
| **4.6.** | Нарушение правил охраны труда, мер безопасности  | 50% |
| **4.7.** | Систематическая некачественная организация учебных занятий и воспитательных мероприятий | 100% |
| **4.8.** | Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины (прогул) | 100% |

5.Средства, неиспользованные по фонду оплаты труда за отчетный период (месяц, квартал, полугодие), могут направляться на выплату премии в последующие периоды финансового года в процентном отношении от оклада с учетом нагрузки.

Одобрено на собрании коллектива работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска».

Протокол от 30 мая 2022 № 2

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

от 30.05.2022 № 14

Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_С.Л. Орлова

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска»

30.05.2022 № 207

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок и доплат педагогическим работникам, рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Положение об установлении надбавок педагогическим работникам, рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 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».

1.2.Установление надбавок и доплат производится с целью повышения творческой активности и качества работы педагогических работников, рабочих государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» (далее учреждения образования), совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждений.

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

1.4.Надбавка и доплата руководителю устанавливается в соответствии с Положением об установлении надбавок и доплат руководителям учреждений образования и государственных учреждений, подчиненных отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска из средств учреждения образования.

1.5.Положение распространяется на всех работников учреждения образования в том числе на совместителей, а также принятых и уволенных работников в периоде, за который устанавливается надбавка с учетом фактически отработанного времени и выполнением объема работ.

1.6. Для установления надбавок (за исключением надбавок за специфику работы в сфере образования молодым специалистам, доплаты за особые условия труда) в учреждении образования создается комиссия, которая на основании настоящего положения устанавливает размер надбавки.

1.7. Надбавка выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

II ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

**2.1. Надбавки за специфику работы в сфере образования работникам учреждения образования 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, педагогам дополнительного образования, воспитателям, тьюторам 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%;

**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 определяется руководителем учреждения образования;

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 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 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 – до 60%

2.2.3.7. за 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;

2.2.3.8. за работу с иностранными обучающимися – до 60 %;

2.2.3.9. за организацию групп продленного дня (руководителям и их заместителям) (сентябрь-октябрь) – до 60 %;

2.2.3.10. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего и средне-специального 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 образования 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 % от оклада.

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 работникам учреждения образования**

2.4.1.Размер надбавки каждого работника учреждения образования устанавливается в пределах, предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом его личного вклада в работу учреждения образования 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 учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

2.4.7.Размеры выплат надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования устанавливается в процентах (включительно) от должностного оклада по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| 2.4.7.1. | заместителям директора по учебной работе, по воспитательной работе и по хозяйственной работе, председателю профкома | до 50% |
| 2.4.7.2. | заведующему центром допризывной подготовки | до 50% |
| 2.4.7.3 | за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров: – в рамках учреждения образования– на уровне района, города – на уровне области – на уровне республики | до 5 %до 10% до 20%до 50%  |
| 2.4.7.4. | результативное участие обучающихся в районных (городских) предметных олимпиадах, конференцияхконкурсах, выставках | до 20%до 10 % |
| 2.4.7.5. | результативное участие обучающихся в областных предметных олимпиадах, конференциях конкурсах, выставках | до 30%до 20% |
| 2.4.7.6. | результативное участие обучающихся в республиканских, международных предметных олимпиадах, конференцияхконкурсах, выставках | до 50%до 30% |
| 2.4.7.7. | эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях с учащимися, работниками сферы образования | до 10% |
| 2.4.7.8. | эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других областных и республиканских мероприятиях | до 20% |
| 2.4.7.9. | качественное руководство методическим объединением и творческими группами (на уровне МО) в период их работы | до 10% (если часы не затарифицированы) |
| 2.4.7.10. | издание методических пособий, публикация материалов в методических изданиях, в прессе | до 10% |
| 2.4.7.11. | участие в экспериментальной (инновационной) деятельности в сфере образования, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов:республиканские областные исследовательские, творческие районные творческие  | до 20%до 10%до 5% |
| 2.4.7.12. | за подготовку к конкурсам «Учитель года», «Классный самый классный», и т.п. в период подготовки:участнику конкурса – членам инициативной группы – победителю конкурса –  | до 10% до 5% до 50% |
| 2.4.7.13. | эффективное осуществление общественного контроля по соблюдению законодательства Республики Беларусь о труде, охране труда инспектору | 10 % |
| 2.4.7.14. | лицу, заведующему кабинетом охраны труда | до 10% (если не затарифицированы часы) |
| 2.4.7.15. | секретарю, секретарю учебной части при объемной и интенсивной работе | до 30%до 50% |
| 2.4.7.16. | инспектору по кадрам | 25% |
| 2.4.7.17. | председателю бракеражной комиссии, председателю совета по питанию | до 20% |
| 2.4.7.18. | секретарю педсоветов, попечительского совета, советов профилактики, совета школы (в период написания протоколов) | до 10% |
| 2.4.7.19. | ответственному за архив | 5% |
| 2.4.7.20. | в течение года:библиотекарям зав.библиотекой  | до 25% до 30% |
| 2.4.7.20.1 | в период выдачи (сентябрь) и приемки (май) учебников | до 40% |
| 2.4.7.21. | за высокие показатели в работе начальников оздоровительных лагерей дневного пребываниязаместителям начальников оздоровительных лагерей дневного пребывания в период работы лагеряпо представлению начальника лагеря поощряются педагогические работники, работающие в оздоровительных лагерях дневного пребывания  | до 40%до 20 % до 10% |
| 2.4.7.22. | классным руководителям выпускных классов  | до10% (май) |
| 2.4.7.23. | ответственным за оформление документов на получение учебников | до 10% (сентябрь-октябрь) |
| 2.4.7.24. | выполнение работником сложной и ответственной работы | до 50% |
| 2.4.7.25. | лаборантам в период подготовки конкурсам, олимпиадам, открытым мероприятиям и т.п. за участие – качественную, объемную работу | до 10%до 30% |
| 2.4.7.26. | учителям 1 классов за напряженность в работе по адаптированию детей | 5 % (1 полугодие учебного года) |
| 2.4.7.27. | оказание платных услуг в мае месяце поощрительно:за работу в двух и более платных группах  в четырех и более | 25%50% |
| 2.4.7.28. | педагогам социальным и педагогам-психологам:– за сложность и напряженность –  | до 50% |
| 2.4.7.29. | инженеру-программисту, оператору ЭВМ за сложность и напряженность труда  | до 50% |
| 2.4.7.30. | педагогам-организаторам за проведенное мероприятие на уровне– района – города – области – республики  | до 10%до 20%до 30%до 50% |
| 2.4.7.31. | техническая помощь в информационных и компьютерных технологиях, подготовке проектов на конкурсы, в которых участвуют работники школы | до 20% |
| 2.4.7.32. | создателю видеороликов и видеофильмов для представления работы учреждения образования | до 50% |
| 2.4.7.33. | за качественное выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями:разовое поручение | до 10%до 5% |
| 2.4.7.34. | за качественную замену классного руководителя:одна неделя две недели три и более  | до 5%;до 10%;до 20% |

**2.4.8.Размеры выплаты надбавки за высокие достижения в труде рабочим учреждений устанавливается в процентах от оклада работника по следующим основаниям:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.4.8.1. | участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ | 5% |
| 2.4.8.2. | обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования | 5% |
| 2.4.8.3. | экономия материальных и энергетических ресурсов | 10% |
| 2.4.8.4. | подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | 10% |
| 2.4.8.5. | вклад в оснащение учебно-методической базы организации | 10% |
| 2.4.8.6. | проведение ремонтных работ | 10 % |
| 2.4.8.7. | проведение срочного ремонта оборудования школы (сверхурочный) | 15% |
| 2.4.8.8. | образцовое содержание закрепленных участков, рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования | 5% |
| 2.4.8.9. | предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 15% |
| 2.4.8.10. | уборщикам служебных помещений при выполнение работ по уборке санузлов с применением дезинфицирующих средств | до 10% |
| 2.4.8.11. | за интенсивность труда при выполнении работ по покосу и уборке травы, листвы, снега | до 30% |
| 2.4.8.12. | разовые поручения руководства учреждения образования | до 15% |
| 2.4.8.13 | за выполнение особо сложных видов работ | до 30% |

**2.5. Доплата за особые условия труда работникам учреждения образования устанавливается:**

**2.5.1.**работникам учреждений 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 40 процентов.

**2.5.2**.ответственному за сопровождение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждении образования и по микрорайону – до 10%.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителями учреждения образования;

**2.5.3.**надбавка за классное руководство (кураторство учебной группой) устанавливается учителям, выполняющим функции классного руководителя, при реализации содержания образовательных программ общего среднего, специального образования на уровне общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью, преподавателям, выполняющим функции куратора учебной группы (учебных групп), при реализации содержания образовательных программ профессионально-технического, среднего специального образования, в размере 100 процентов базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом руководителя учреждения образования.

**2.6. Базовая доплата** до минимальной заработной платы (далее - базовая доплата) устанавливается работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих (профессии рабочих) которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части.

Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - надбавка за работу по контракту).

Базовая доплата производится с учетом фактически отработанного времени. При определении размера базовой доплаты учитывается фактически начисленные работнику за отработанное время размеры оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту, а размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени, за которое начислен оклад, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту.

При изменении размера минимальной заработной платы, размеров оклада, надбавок за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту размер базовой доплаты подлежит пересчету.

Выплата работнику базовой доплаты не исключает установление ему иных стимулирующих и компенсирующих выплат.

Одобрено на собрании коллектива работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска».

Протокол от 30.05.2022 года № 2.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

от 30.05.2022 № 14

Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_С.Л. Орлова

Приложение 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора государственного учреждения образования

«Средняя школа № 6 г. Витебска»

30.05.2022 № 207

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска»

1.Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» (далее – единовременная выплата работникам учреждения) разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

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

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

4.Конкретные размеры сумм единовременной выплаты каждому работнику учреждения рассчитываются при уходе в трудовой отпуск и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска.

5.Единовременная помощь перерасчету не подлежит.

6.Единовременная выплата предоставляется и выплачивается один раз в календарный год при предоставлении трудового отпуска всем работникам.

7.Единовременная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

8.Единовременная выплата осуществляется на основании заявления работника.

9.Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования оказывается на основании приказа руководителя учреждения образования, согласованного с профсоюзным комитетом школы в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск. Работнику, имеющему неполную ставку, выплата осуществляется пропорционально нагрузке.

10.Единовременная выплата при приеме работника на работу в течение календарного года производится в случае, если работник не получал единовременную выплату на предыдущем месте (местах) работы в бюджетных организациях.

Обязательным условием осуществления единовременной выплаты на оздоровление вновь принятому работнику является справка, подтверждающая факт выплаты (невыплаты) единовременной помощи.

11.Единовременная выплата руководителю учреждения образования осуществляется на основании Положения о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования, государственных учреждений подчиненных отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска из средств учреждения образования.

Одобрено на собрании коллектива работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска».

Протокол от 30.05.2022 года № 2.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

от 30.05.2022 № 14

Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_С.Л. Орлова

Приложение 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора государственного учреждения образования

«Средняя школа № 6 г. Витебска»

30.05.2022 № 207

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска»

1.Настоящее Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» (далее – работникам учреждения) 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 направляются бюджетные средства, выделенные в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников учреждений образования. Сумма формируется на целый год.

3.Материальная помощь работникам учреждения 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 и приказа руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом школы в ближайший срок выплаты заработной платы в пределах выделенных ассигнований, в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

|  |  |
| --- | --- |
| Основание  | Базовые величины |
| 3.1.Серьезное заболевание, требующее продолжительного лечения или операционного вмешательства (3 недели и выше)  | **3** |
| 3.2.По случаю юбилея работника (40, 45, 50, 55, 60, 65 лет и т.д.) (проработавшему не менее трех лет) | **5** |
| 3.4.Смерть работающего сотрудника (лицу, организующему похороны от учреждения образования)  | **15** |
| 3.5.По случаю смерти ближайших родственников (при наличии заявления и копий свидетельства о смерти): - супруги, родители, дети - бабка, дед | **10****5** |
| 3.6.По случаю бракосочетания (при вступлении в брак впервые и при наличии заявления и копии свидетельства о браке) | **5** |
| 3.7.По случаю рождения ребенка (при наличии заявления и копии свидетельства о рождении) | **5** |
| 3.8.Матерям, отцам, которые одни воспитывают детей, разведенным матерям, отцам при трудном материальном положении (1 раз в год) | **5** |
| 3.9. родителям (кроме многодетных семей), имеющим несовершеннолетних детей-школьников, на подготовку к учебному году (на каждого ребенка) | **1** |
| 3.10.На возмещение материального ущерба (кража, пожар, ущерб от стихийного бедствия (при предоставлении соответствующих подтверждающих документов)) От 1000 руб. до1999 руб. От 2000 руб. до 3999 руб.От 4000 руб. | **5****7****10** |
| 3.11.На строительство или приобретения жилья с использованием соответствующего долгосрочного кредита (единовременное пособие стоящим в очереди, нуждающимся в улучшении жилищных условий).  | **10** |
| 3.12.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 | **1****3****4****5** |
| 3.13. 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.  | **2****3****4****5** |
| 3.14.Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей дошкольного и школьного возраста (1 раз в год) | **5** |
| 3.15.При несчастном случае в семье работника (тяжелое заболевание отца, матери, детей, мужа, жены, требующее больших материальных затрат) 1 раз в год  | **4** |
| 3.16.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** |
| 3.17.Работникам школы, выходящим на трудовую пенсию и прекращающим трудовую деятельность по заявлению работника | **10** |
| 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** |
| 3.19. Работникам, членам профсоюза, имеющим детей-выпускников школы (9, 11 классов) | **3** |
| 3.20. В связи с достижением работником пенсионного возраста  | **3** |
| 3.21. Работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, нарушающей нормальную жизнедеятельность семьи (гражданина) при наличии объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки | **до 10**  |

4.Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, распределяются между работниками учреждения, отработавшим не менее четырех месяцев, пропорционально нагрузке в конце календарного года.

5.Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, не выплачивается работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; работникам, отработавшим в учреждении образования менее четырех месяцев; работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь выплачивается пропорционально доли занятости.

6.Материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается на основании приказа начальника отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска по согласованию с Октябрьским районным г. Витебска комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях осуществления материальной помощи руководителям учреждений образования, подчиненных отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска из средств учреждения образования.

7.Оставшаяся часть материальной помощи распределяется между всеми работниками в равных долях.

8.Пункты 3.1-3.21 не распространяются на совместителей, работающих временно по трудовому договору.

Одобрено на собрании коллектива работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска».

Протокол от 30.05.2022 года № 2.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

от 30.05.2022 № 14

Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_С.Л. Орлова

Приложение 5

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым**

**вводится суммированный учёт рабочего времени**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии,должности | Учётный период |
| Сторож | полугодие |

**Основание:** статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

Приложение 6

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников государственного учреждения образования,**

**с которыми заключается договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности**

1. Руководитель учреждения

2. Заместитель директора по хозяйственной работе.

3. Заведующий библиотекой.

4. Библиотекарь.

5. Гардеробщик.

**Основание:**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь ст. 404-406.
2. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 г. №54 «Об утверждении положения о коллективной материальной ответственности, примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность».
3. Постановление Совета Министров республик Беларусь от 26 мая 2000 г. № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности»

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

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:

при необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;

при необходимости ухода за больными родителями или детьми;

в связи с бракосочетанием;

в связи со смертью близких родственников.

Основание: ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

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 № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

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 № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

Приложение 10

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Должностей работников, работающих на контрактной форме найма, которым устанавливается**

**дополнительный поощрительный отпуск**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Наименованиеучрежденияобразования | Наименованиепрофессий, должностей. | Количестводнейдополнительного отпуска |
| 1. | Учреждения общего среднего образования: школы, гимназии | - зав.библиотекой,- библиотекарь,- зам. директора по ХР,- педагог дополнительного образования | 5 |
| - инженер-программист,- инженер - электронщик,- инспектор по кадрам,- секретарь,*-* секретарь учебной части, | 4 |
| - оператор ЭВМ | 3 |
| - лаборант, - столяр,-сторож,- уборщик помещений,- гардеробщик,- уборщик территорий- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений |  2 |
|  |  | Все работники, имеющие основной трудовой отпуск 56 календарных дней  | 2 |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

Приложение 11

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников учреждения образования, имеющих право на получение средств 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. | уборщик территорий | 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 | 23 |  |
| *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 |  | 23 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| *Куртка х/б на утепляющей прокладке* | Тн | 36 |  |
| 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/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата 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 |  | 23 |  |
| 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 | 23 |  |
| 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 |  | 23 |  |
| 6. | Сторож  | *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 | 23 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 23 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 7. | Уборщик 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 |  |
| 8. | Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, секции, студии и других) | При работе, связанной с загрязнением:Халат х/б | ЗМи | До износа |  |
| 9. | Воспитатель | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |

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. n 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 № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

Приложение 12

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которые должны**

**обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| Уборщик помещений | Мыло, 400 гр. |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | Мыло, 400 гр. |
| Уборщик территории | 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 № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

 Приложение 13

Список профессий (должностей) работающих,

подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

 государственного учреждения образования «Средняя школа №6 г. Витебска»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Организация, цех, участок | Профессия (должность) | Название организации образовния | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| 1 | Служба обслуживания | Уборщик помещений | Все организации образования | Приложение 1 п. 1.2.8, приложение 3п.1 |  | 1 раз в 2 года |
| 2 | Работники учреждения образования | Педагоги |  | Приложение 3 п.22 |  | 1 раз в год |
| 3 | Служба охраны | Сторож | Все организации образования | Приложение 3 п.11 |  | 1 раз в 2 года |
| 4 | Служба обслуживания | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и сооружений (с выполнением работ электромонтера)Столяр | Все организации образования | Приложение 3 п.4Приложение 2 п. 1.2. |  | 1 раз в 2 года |

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 № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

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 библиотекой, библиотекари | 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 № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

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 МТ и СЗ РБ 21.01.2000 № 6 |
| За работу в праздники, праздничные дни | За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения | В размере одинарной часовой тарифной ставки сверх месячного оклада | Ст.69 ТК. |
| За работу в ночное время | За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) по приказу руководителя учреждения | 40 % тарифной ставки (оклада) работника | Ст. 70 ТК.,Постановление МТ и СЗ РБ от 21.01.2000№ 6 |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

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 | Директор, заместитель директора, учитель, воспитатель, педагог социальный, учитель-дефектолог, психолог | 56 |
| Педагог дополнительного образования, руководитель самодеятельного коллектива, аккомпаниатор, концертмейстер | 30 |
| 2. | Все учреждения образования | Инвалиды, Лица моложе 18 лет | 30 |

Основание:

Постановление Совета Министров Республики Беларусь 23.01.2008 № 100 «О представлении основного отпуска продолжительного более 23 календарных дней» (с изменениями и дополнениями).

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г.Витебска» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Кучко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Л.Орлова |

Приложение 17

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО на заседании ПК пр. от 04.01.2021 № 1Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Л. Орлова  | УТВЕРЖДАЮ Заместитель директор государственного учреждения образования «Средняя школа № 6 г. Витебска»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ОИ.Коршунова |

**План мероприятий по охране труда**

**государственного учреждения образования**

 **«Средняя школа № 6 г. Витебска»**

**на 2022 год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Основные направления деятельностив области охраны труда | Риск | Цель | Наименованиемероприятия | Затраты | Ответственныйза выполнениемероприятия | Сроквыполне­ния | Ожидаемаяэкономическаяэффективность | Отметка овыполнении |
| Педагогическое подразделение |
| Обеспечение снижения количества дней нетрудоспособности от простудных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: распространение инфекции | Защита работающих от отрицательных воздействий неблагоприятных факторов трудового процесса | Приобретение дезинфицирующих средств | 100.00 | Кучко И.АКучко А.Г | В течение года | Обеспечение безопасных условий труда и пребывания учащихся и работников школы в учреждении, 118 работников |  |
| Улучшение условий охраны труда.Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: подвижные части | Обеспечить безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Замена светорассеивателей электроосветительных приборов в кабинете № 24 | 100,00 | Кучко И.АКучко А.Г | Апрель | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 12 работников |  |
| Улучшение условий охраны труда.Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ оборудования | Обеспечить безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Ремонт школьной столовой | 5000,00 | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 125 работников |  |
| Постоянное улучшение условий охраны труда. Снижение риска производственных травм и профессиональных заболеваний. | Физически опасные и вредные производственные факторы: подвижные части | Обеспечить безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Подключение Интернета | 300,00  | Кучко И.АКучко А. | Январь – февраль  | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 125 работников |  |
| Структурное подразделение «Спортивный зал» |
| Улучшение условий охраны труда.Обеспечение постоянного улучшения условий и охраны труда | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ оборудования | Обеспечить безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Косметический ремонт спортивного зала | 300,00  | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 60 работников |  |
| Обеспечение с Улучшение условий охраны труда.нижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: недостаток освещенности | Обеспечить безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Замена ламп светильников тира | 50,00  | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 60 работников |  |
| Улучшение условий охраны труда.Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ оборудования | Обеспечить безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Ремонт мишенных установок тира | 100,00 | Кучко И.АКучко А.Г | Январь, июль | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 30 работников |  |
| Улучшение условий охраны труда.Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ оборудования | Обеспечить безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Ремонт и окраска конструкций спортивной площадки | 200.00 | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 100 работник |  |
| Административно –хозяйственное подразделение |
| Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: опасность пожара | Обеспечить пожарную безопасность | Обслуживание и ремонт пожарной сигнализации | 200,00  | Кучко И.АКучко А.Г | Постоянно | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 118 работника |  |
| Обеспечение постоянного улучшения условий и охраны труда | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ  | Обеспечить санитарно-бытовое обеспечения работающих | Косметический ремонт классных кабинетов | 500,00  | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 118 работника |  |
| Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: опасность пожара | Обеспечить пожарную безопасность, безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Текущий ремонт рекреации второго этажа корпуса старшей школы  | 1000,00  | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение безопасных условий труда и пребывания учащихся и работников школы в учреждении, 118 работников |  |
| Обеспечение постоянного улучшения условий и охраны труда | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ оборудования | Обеспечить безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Завершение подготовки школы к новому учебному году. Проверка всех коммуникаций. | 300,00  | Кучко И.АКучко А.Г | Август | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 118 работников |  |
| Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: повышенный уровень скольжения | Обеспечить безопасность при движении работников | Приобретение противогололёдной смеси | 100,00 | Кучко И.АКучко А.Г | Сентябрь | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 118 работников |  |
| Обеспечение постоянного улучшения условий и охраны труда | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ  | Обеспечить безопасность эксплуатации зданий и сооружений | Проведение необходимого текущего ремонта зданий и сооружений, благоустройство прилегающей территории | 2000,00  | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 118 работников |  |
| Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ оборудования | Обеспечить электробезопасность | Проведение испытания средств защиты от поражения электрическим током | - | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 118 работников |  |
| Обеспечение снижения количества дней нетрудоспособности от простудных заболеваний | Заражение простудными заболеваниями | Соблюдение санитарно-гигиенических требований | Проведение вакцинацию сотрудников организации от гриппа | - | Кучко И.АКучко А.Г | декабрь | Обеспечение безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 118 работников |  |
| Обеспечение информирования работников и заинтересованных сторон о состоянии охраны труда | Недостаточное информирование работников о состоянии охраны труда | Обеспечить информирование работников и заинтересованных сторон о состоянии охраны труда | Размещение информации о состоянии ОТ на сайте организации. | - | Кучко И.АКучко А.Г | постоянно | Обеспечение информирования учащихся и работников школы, 118 работников |  |
| Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ оборудования | Обеспечить электробезопасность | Поверка измерительных приборов | - | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение здоровых и безопасных условий жизни для учащихся и работников школы, 118 работников |  |
| Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Физически опасные и вредные производственные факторы: износ оборудования | Обеспечить пожаробезопасность | Перезарядка огнетушителей, проверка работоспособности пожарного гидранта, пожарных рукавов | - | Кучко И.АКучко А.Г | Июнь– август | Обеспечение безопасных условий труда и пребывания учащихся и работников школы в учреждении, 118 работников |  |