**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №8 Г.МОЗЫРЯ»**

**на 2022-2025 годы**

**Одобрен на собрании работников**

**«31» мая 2022 года, протокол № 2**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Номер страницы |
| 1 | Раздел I «Общие положения» | стр. 3 |
| 2 | Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» | стр. 6 |
| 3 | Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» | стр. 12 |
| 4 | Раздел IV «Гарантии занятости» | стр. 17 |
| 5 | Раздел V «Охрана труда» | стр. 22 |
| 6 | Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждения образования» | стр. 25 |
| 7 | Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива» | стр. 27 |
| 8 | Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | стр. 30 |
| 9 | Раздел IX «Организация выполнения коллективного договора и контроль, ответственность сторон» | стр. 31 |
| 10 | Приложение №1 «Положение о премировании работников Государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г. Мозыря»» | стр. 34 |
| 11 | Приложение №2 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г. Мозыря»» | стр. 43 |
| 12 | Приложение №3 «О порядке оказания материальной помощи работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г. Мозыря»» | стр. 53 |
| 13 | Приложение №4 «О размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г. Мозыря» за характер труда» | стр. 56 |
| 14 | Приложение №5 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам» | стр. 58 |
| 15 | Приложение №6 «Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г в месяц согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами», при наличии финансирования | стр. 61 |
| 16 | Приложение №7 «Перечень профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам» | стр. 62 |
| 17 | Приложение №8 «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г. Мозыря»» | стр. 63 |
| 18 | Приложение №9 «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности» | стр. 65 |
| 19 | Приложение №10 «Перечень учебных кабинетов, оснащенных медицинскими аптечками» | стр.66 |

**коллективный договор**

**Государственного учреждения образования «Средняя школа №8**

**г. Мозыря» на 2022-2025 годы**

**раздел i «Общие положения»**

1. Настоящий коллективный договор (далее– Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г. Мозыря» и от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г.Мозыря» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Черевко Елены Владимировны, и государственное учреждение образования «Средняя школа №8 г.Мозыря» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Бобровского Леонида Анатольевича (далее – Стороны).

# 2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019– 2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019–2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашением между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

# Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

# Наниматель признает Профком полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

# 3. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2022—2025 годы.

# 4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

5. Наниматель признает Профком полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с момента подписания (31.05.2022, протокол № 2)и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

7.Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8.Действие Договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

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

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

9. 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.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Договора решаются Сторонами.

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании коллективаработников учреждения образования.

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

При ликвидации Сторон Договор сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

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

13. Договор подписывается в 5-ти экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в районной организации профсоюза – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Мозырском районном исполнительном комитете.

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

**Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»**

16.**Наниматель обязуется:**

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

16.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

16.3. Обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников системы образования (кроме высших учебных заведений) Республики Беларусь, утв. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 года №101.

17.**Профком обязуется:**

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

17.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма.

17.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников учреждения образования.

18. **Стороны пришли к соглашению:**

18.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом.

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания Профкома.

18.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление в учреждении образования создается комиссия по распределению мер стимулирования труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих Положениям, являющимися приложениями к данному Договору.

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

18.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах:

18.3.1. Почетной грамотой отдела образования Мозырского райисполкома – 2 базовые величины;

18.3.2. Почетной грамотой Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – 2 базовые величины;

18.3.3. Почетной грамотой главного управления образования Гомельского облисполкома – 3 базовые величины;

18.3.4. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – 4 базовые величины;

18.3.5. Почетной грамотой Министерства образования Республики

Беларусь - 5 базовых величин;

18.3.6. нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнiк адукацыi» - 7 базовых величин;

18.3.7. работникам, удостоенным звания “Заслуженный учитель” – 25% от должностного оклада (на год);

18.3.8. награжденным нагрудным знаком “Отличник образования” - 25% от должностного оклада (на год);

18.3.9. иные грамоты – 1 базовая величина.

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования Мозырского райисполкома из средств организации по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

Премировать руководителя учреждения образования за педагогическую деятельность в соответствии с Положением о премировании учреждения образования.

В случае если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период подлежат согласованию с комитетом Профсоюза вышестоящим для первичных организаций, в которых такой работник состоит на профсоюзном учете.

18.5. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется в соответствии с Договором по согласованию с Профкомом.

18.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются только на премирование работников в соответствии с Договором и Положением о премировании организации.

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

Наниматель осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором и согласовывается с Профкомом.

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

18.9. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования в порядке, определяемом Договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 14 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

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

18.11. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

18.12. 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 учётом инфляции».

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

18.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, имеющих классы интегрированного обучения, регулируются Договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с Профкомом.

18.15. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

18.15.1. молодым специалистам - 13% от должностного оклада (на год);

18.15.2. специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, завершившим обучение с отличием - 13% от должностного оклада (на год);

18.15.3. получившим академическую степень магистра - 13% от должностного оклада (на год);

18.15.4. 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 - 13% от должностного оклада (на год);

18.16. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье.

18.17. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

18.18. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

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

18.20. 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, приказами Нанимателя.

18.21. Руководитель (заместитель руководителя) имеет право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

18.22. После отпуска по беременности и родам,отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

18.23. Часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус молодого специалиста только с их согласия.

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

**Раздел iii «Правовое обеспечение трудовых Отношений, Развитие социального партнерства»**

19. **Наниматель обязуется:**

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с Профкомом.

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

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

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

19.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. **Профком обязуется:**

20.1. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов.

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

20.3. 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.

20.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

20.5.Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома после их представления Нанимателем.

21. **Стороны пришли к соглашению:**

21.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

21.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

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

21.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации,

должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

21.5. Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса) ежегодно образуется из равного числа представителей Профсоюза и Нанимателя сроком на один год.

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

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

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

21.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде.

21.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения, в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

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

21.11. По письменной просьбе работника Наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;

2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение - до 90 дней;

3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня на территории РБ и не менее 9 календарных дней за пределами РБ (без учета дороги);

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 5 дней;

5) рождение детей, внуков - 1 день;

6)первый учебный день детей или внуков-первоклассников -1 день;

7) юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) - 1 день;

8) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 дней.

9) при медобследовании в областном и республиканских центрах – 3 дня;

10) проводы в армию детей – 1 день;

21.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется

трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

21.14. По договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на две, три и более частей. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. По согласованию с Нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении.

21.15. По письменной просьбе учителя учреждения образования, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.16. Наниматель может с согласия работника, при наличии производственной необходимости, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией.

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждении 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.

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

6) в иных непредусмотренных случаях.

21.19. 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.

21.20. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

**Раздел iv «Гарантии занятости»**

22. **Наниматель обязуется:**

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

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

22.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации или реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

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

22.3. Сокращение классов в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

23.**Профком обязуется:**

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

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

24. **Стороны пришли к соглашению:**

24.1. Расторжение трудового договора 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, а также по пункту 3 статьи 47Трудового 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 Республики Беларусь производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома.

24.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления следующим категориям работников:

24.2.1. разведенным женщинам, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

* + 1. являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

24.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (15 лет);

24.2.4.получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

* + 1. избранным в состав профсоюзных органов;
    2. членам комиссий по трудовым спорам;
    3. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

24.2.8. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям.

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

24.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы***.***

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

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

24.6. 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 заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

24.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

24.8. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

24.9. В случае истечения 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 максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

24.10. 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 и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее, чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

24.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-

технологической, исполнительской и 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, 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

24.12. Заключение контрактов с работниками – членами профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профкома.

24.13*.*С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в Договоре, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

24.14. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

24.15. С молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

24.16. Заключать 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 и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

24.17. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за 1 месяц до истечения срока его действия, письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

24.19. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

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

24.20. Наниматель заключает по истечении срока действия контракта с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

24.21. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

24.22.  Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

24.22.1. состояние здоровья;

24.22.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

24.22.3. избрание на выборную должность;

24.22.4. переезд в другую местность;

24.22.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.22.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.22.7. изменение семейного положения;

24.22.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

24.22.9. пенсионный возраст;

24.22.10.если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

24.22.11. 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);

24.22.12. поступления на военную службу по контракту;

24.22.13.зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);

24.22.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

24.22.15. другие случаи, не предусмотренные Договором.

24.23. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе в соответствии с действующим законодательством.

24.24. Не допускать привлечение работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

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

24.26. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З, Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

**Раздел V «Охрана труда»**

25. **Наниматель обязуется:**

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

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

25.4. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения.

25.5.Оборудовать уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

25.6.Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

25.7.Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период.

26.**Профком обязуется:**

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

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

26.3.Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

26.4.Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

26.5. Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

26.6. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости, на заседании Профкома с участием представителей нанимателя один раз в квартал.

26.7. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

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

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

26.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 № 420.

**27. Стороны пришли к соглашению:**

27.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

27.2.В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

27.3.1. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 5 и №6 к Договору);

27.3.2. обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 10 к Договору).

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение №7 к Договору).

27.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда Профсоюза.

27.7.Семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств Нанимателя единовременную материальную помощь 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, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности при наличии средств*.*

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве илипрофессионального заболевания;

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

27.8. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

27.9. 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 о льготах и компенсациях, установленных законодательством.

27.10. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

27.11.Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

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

27.13.Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

27.14.Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного часа в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

27.15. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца (Приложение №2 к Договору).

27.16.Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

27.17.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 закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

**Раздел vi «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работникоВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

28. **Наниматель** **обязуется:**

28.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

29.**Профком обязуется:**

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

29.2.Оказывать помощь работникам в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

29.3. Организовывать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

29.4.Выдавать новогодние подарки, приобретенные на деньги, выделенные из профсоюзного бюджета, каждому работающему члену профсоюзной организации.

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

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

29.7. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

30. **Стороны пришли к соглашению:**

30.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в организации комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

30.2. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

30.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организации.

30.5. 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 образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

30.6. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит 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 в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых меропритиях, их санаторно-курортного лечения.

30.7. Закреплять ветеранов отрасли и Профсоюза за учреждением. В том числе и тех ветеранов, которые работали в организации и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения.

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

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

30.9. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

30.10. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и Профсоюза.

30.11. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств, при их наличии.

**Раздел vii. «Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива»**

31.**Наниматель обязуется:**

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

31.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

31.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставлением и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

32.**Профком обязуется:**

32.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

32.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной сметой, на основании личного заявления члена Профсоюза.

33. **Стороны пришли к соглашению:**

33.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных 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.

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

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

33.4. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организаций, не освобожденному от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

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

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

33.5. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза 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 Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

33.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 33.5.

33.7. Предоставлять Профкому на основании Договора помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012г. №150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

33.8. Расторгать трудовой договор (контракт) 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 ст.42 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областные, 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 соответствующего комитета Профсоюза.

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 соответствующего комитета Профсоюза.

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

33.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.8 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего Профкома.

33.10. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

33.11. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий.

33.12. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся 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.

**Раздел viii. «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»**

34. **Стороны пришли к соглашению:**

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

34.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления Профкома.

35.**Профком обязуется:**

35.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

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

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

**Раздел ix. «Организация выполнения коллективного договора и контроль, ответственность сторон»**

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

37.**Наниматель обязуется** рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

38. **Стороны пришли к соглашению:**

38.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Комиссия по ведению коллективных переговоров из равного числа представителей Сторон по три человека с каждой Стороны в следующем составе:

1. Коновалова Е.А., зам. директора по учебной работе;

2. Лидовская Т.А., зам. директора по учебной работе;

3. Метлушко В.Б., зам. директора по хозяйственной части;

4. Черевко Е.В., председатель профкома;

5. Майстрович Ж.Г., член профкома;

6. Дайнеко Е.В., член профкома.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на собрании работников или совместном заседании профсоюзного комитета и администрации учреждения образования.

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

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

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

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

38.4. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности соответствии с законодательством о труде.

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

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

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

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

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

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

38.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

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

38.11.Включить в коллективный договор следующие положения:

38.11.1. положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения (Приложение №1, Приложение №2, Приложение №4);

38.11.2. источники и порядок оказания материальной помощи работникам, единовременной выплаты на оздоровление (Приложение №3, №8);

38.11.3. перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (Приложение №5);

38.11.4. перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается мыло (Приложение №6);

38.11.5. перечень профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим осмотрам (Приложение №7).

38.11.6. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности (Приложение №9).

|  |  |
| --- | --- |
| 38.11.7. перечень учебных кабинетов, оснащенных медицинскими аптечками (Приложение №10).  Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 года, протокол №2. |  |
|  |  |

# Приложение №1

к коллективному договору ГУО «Средняя школа №8 г. Мозыря»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Средняя школа

№8 г. Мозыря»

Л.А. Бобровский

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников Государственного учреждения образования

«Средняя школа №8 г. Мозыря»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года №482, Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. №71 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями»).

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- плановый размер бюджетных средств, направляемых на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников учреждения;

- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда работников.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии

с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.3. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам

работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.4.Всем работникам, добросовестно выполняющим свои функциональные обязанности, ежемесячно устанавливается премия в размере 5% от оклада пропорционально отработанному времени; 15% - фонд дополнительного премирования работников по показателям.

2.5.Плановая премия в размере 15% от оклада работников и неиспользованный фонд по оплате труда от всех источников финансирования в декабре месяце каждого года распределяется по показателям.

2.6. 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.

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

2.8.Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании положения.

2.9. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда.

2.10.Премирование осуществляется в соответствии с календарем проведенных мероприятий.

2.11.Размеры премирования работников по показателям устанавливаются в процентах от оклада и в базовых величинах.

2.12.Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между плановой и фактически выполненной суммой, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, средства от внебюджетной деятельности, спонсорские средства в размерах, предусмотренных законодательством, направляются на установление премии по показателям.

2.13.Показатели премирования дублируются из показателей установления надбавок за высокие достижения в труде при недостатке средств премиального фонда в размерах, пропорциональных соответствующим пунктам Положения о надбавках за высокие достижения в труде.

3. Показатели премирования.

3.1. Показатели премирования для заместителей директора:

3.1. 1. за активность, качество работы, инициативу, выполнение поручений – 5% - 30% от должностного оклада;

3.1.2. за эффективное взаимодействие с государственными и общественными организациями, подшефным предприятием – 5% - 10% от должностного оклада;

3.1.3. за организацию и проведение контроля за инновационной и экспериментальной работой – 10% от должностного оклада;

3.1.4. за участие в проведении мероприятий:

3.1.4.1. на районном уровне – 10% - 20% от должностного оклада;

3.1.4.2. на областном уровне – 20% - 30% от должностного оклада;

3.1.4.3. на республиканском уровне – 30% - 40% от должностного оклада;

3.1.5. за достижение наивысших результатов по итогам учебного года:

3.1.5.1. наличие медалистов – 10% - 20% от должностного оклада;

3.1.5.2. поступление выпускников в ВУЗы – 10% от должностного оклада (по итогам вступительной компании при наличии результата выше среднего по району);

3.1.5.3. итоги централизованного тестирования – 10% от должностного оклада (по итогам тестирования при наличии результата выше среднего по району);

3.1.6. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри- школьного, ведомственного и других видов контроля – 10% - 25% от должностного оклада;

3.1.7. за создание условий, при которых учащиеся и педагоги являются

победителями районных, областных, республиканских смотров – конкурсов по различным направлениям работы, соревнований, спартакиад, туристских слетов, предметных олимпиад, семинаров, совещаний, конкурсов и т.д. в зависимости от уровня:

3.1.7.1. районный уровень – 5% от должностного оклада;

3.1.7.2. областной уровень – 10% от должностного оклада;

3.1.7.3. республиканский уровень – 30% от должностного оклада;

3.1.8. за выполнение доведенных прогнозных показателей:

3.1.8.1. платные услуги – 20% от должностного оклада (ежеквартально);

3.1.8.2. план по сбору металлолома – 10% от полученной суммы;

3.1.8.3. план по сбору макулатуры – 10% от полученной суммы;

3.1.8.4. за экономию энергоресурсов (тепло, вода, свет) – 10% - 20% от должностного оклада;

3.1.9. за отсутствие правонарушений и преступлений – 25% от должностного оклада (один раз в квартал);

3.1.10. за отсутствие случаев травматизма среди детей и работников, соблюдение правил безопасности условий труда, отсутствие случаев

нарушения правил внутреннего трудового распорядка – 15% от должностного оклада (один раз в квартал по итогам проверок, диагностик, анкетирования);

3.1.11. за обобщение и внедрение передового педагогического опыта – 30% от должностного оклада;

3.1.12. за оказание помощи учителям в повышении квалификации – 5% - 10% от должностного оклада;

3.1.13. за качественную и своевременную работу по реализации Декрета Президента РБ №18 и №5 (по работе с неблагополучными семьями: отсутствие

лишения родительских прав, возврат детей в биологическую семью, возмещение расходов по содержанию несовершеннолетних детей, отсутствие детей, помещенных в СПЦ) – 15% от должностного оклада ежеквартально; 3.1.14. за выполнение работ, не предусмотренных функциональными

обязанностями – 10% - 50 % от должностного оклада (50% - за месяц выполнения работ);

3.1.15. за организацию и проведение культурно – массовых мероприятий в коллективе – 5% - 10% от должностного оклада;

3.1.16. за распространение опыта работы учреждения в СМИ:

3.1.16.1 в районных СМИ – 10% от должностного оклада;

3.1.16.2. в областных СМИ – 15% от должностного оклада;

3.1.16.3. в республиканских СМИ – 20% от должностного оклада;

3.1.17. за организацию эффективной работы на прилегающей территории; своевременное, оригинальное, качественное благоустройство – 10% от должностного оклада;

3.1.18. за организацию эффективной работы по надлежащему содержанию помещений школы (один раз в год по итогам смотра):

3.1.18.1. за I место – 100% от должностного оклада;

3.1.18.2. за II место – 50% от должностного оклада;

3.1.18.3. за III место – 40% от должностного оклада;

3.1.18.4. за участие – 30%;

3.1.19. за методическое сопровождение молодого специалиста – 10% от должностного оклада;

3.1.20. за организацию работы по охране труда – 10% - 30% от должностного оклада;

3.1.21. за срочное устранение аварийных ситуаций – 5% - 10% от должностного оклада за каждый случай;

3.1.22. за привлечение родителей и других физических и юридических лиц к развитию материально-технической базы (в т.ч. ремонт) и формирование внебюджетного фонда – 10% от поступивших средств на расчетный счет школы (по факту);

3.1.23. за исполнение обязанностей директора школы – 10% - 50% от должностного оклада (50% - за месяц работы);

3.1.24. за руководство оздоровительным лагерем:

3.1.24.1. в летнее время – 72% от должностного оклада;

3.1.24.2. в зимнее каникулярное время – 36% от должностного оклада;

3.1.24.3. на осенних и весенних каникулах – 18% от должностного

оклада при условии постоянства выполнения работы;

3.1.25. за повышение квалификации педагогическими работниками – 5% от должностного оклада.

3.2. Показатели премирования для учителей-предметников, учителей начальных классов, воспитателей ГПД, педагога-организатора, педагогу-психологу, педагогу – социальному, учителю-дефектологу, заведующему

библиотекой, библиотекарю, руководителям кружков:

3.2.1. по итогам участия учащихся в районных, областных, республиканских смотрах-конкурсах по различным направлениям работы, в соревнованиях, спартакиадах, турслетах, предметных олимпиадах, научных конференциях в зависимости от уровня:

3.2.1.1. 1 место (диплом I степени):

3.2.1.1.1. районный уровень – 37% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.1.2. областной уровень – 50% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.1.3. республиканский уровень – 62% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.1.4. международный уровень – 72% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.2. 2 место (диплом II степени):

3.2.1.2.1. районный уровень – 25% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.2.2. областной уровень – 37% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.2.3. республиканский уровень – 50% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.2.4. международный уровень – 60% от должностного оклада (за каждого ученика согласно календарю массовых мероприятий);

3.2.1.3. 3 место (диплом III степени):

3.2.1.3.1. районный уровень – 13% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.3.2. областной уровень – 25% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.3.3. республиканский уровень – 37% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.1.3.4. международный уровень – 47% от должностного оклада (за

каждого ученика согласно календарю массовых мероприятий);

3.2.2. за участие в проведении мероприятий:

3.2.2.1. на районном уровне – 13% от должностного оклада;

3.2.2.2. на областном уровне – 25% от должностного оклада;

3.2.2.3. на республиканском уровне – 37% от должностного оклада;

3.2.3. за проведение открытых уроков, открытых воспитательных мероприятий:

3.2.3.1. на уровне района – 20% от должностного оклада;

3.2.3.2. на областном уровне – 30% от должностного оклада;

3.2.4. за проведение работы по оздоровлению учащихся:

3.2.4.1. за отработанную смену (на базе учреждения образования) – 1,5% от должностного оклада;

3.2.4.2. туристско-краеведческой работы с учащимися или трудовым коллективом (на базе учреждения образования) – 7% от должностного оклада;

3.2.5. за выполнение плана платных услуг – 20% от должностного оклада (ежеквартально);

3.2.6. плана по сбору металлолома – 10% от полученной суммы по итогам акции;

3.2.7. плана по сбору макулатуры – 10% от полученной суммы по итогам акции;

3.2.8. за работу по развитию материально-технической базы, улучшающей качество и условия преподавания предмета, совершенствование технической и информационной базы предметного кабинета – 19-37% от должностного оклада (по итогам смотра-конкурса по решению комиссии);

3.2.9. за привлечение родителей и других физических и юридических лиц к развитию материально-технической базы (в т.ч. ремонт) и формирование внебюджетного фонда – 10% от поступивших средств на расчетный счет школы (по факту);

3.2.10. за обобщение и внедрение передового педагогического опыта –15% - 30% от должностного оклада;

3.2.11. за организацию инновационной и экспериментальной работы – 5% - 10 % от должностного оклада;

3.2.12. за проведение творческих отчетов – 25% - 50% от должностного оклада;

3.2.13. за участие в районном конкурсе профессионального мастерства – 25% - 50% от должностного оклада;

3.2.14. за объем работы по ведению фонда учебников – 15% от должностного оклада;

3.2.15. за участие в проведении районных культурно – массовых и спортивных мероприятиях:

3.2.15.1. турслете – 13% от должностного оклада;

3.2.15.2. спартакиаде – 7% от должностного оклада за один вид

соревнований;

3.2.15.3. конкурсе художественной самодеятельности – 13% от

должностного оклада;

3.2.16. за эффективное взаимодействие с государственными и общественными организациями, подшефным предприятием – 7% - 13% от должностного оклада;

3.2.17. за выполнение разовых мероприятий, не связанных с должностными обязанностями и во внерабочее время – 13% - 25% от

должностного оклада (на основании предложений заместителя директора);

3.2.18. за выполнение разовых общественных поручений – 1,5% - 13% от должностного оклада;

3.2.19. за издательскую деятельность:

3.2.19.1. издание методических пособий, буклетов, разработок – 37% от должностного оклада;

3.2.19.2. подготовку статей для периодической печати:

3.2.19.2.1. в районных СМИ – 13% от должностного оклада;

3.2.19.2.2. в областных СМИ – 19% от должностного оклада;

3.2.19.2.3. в республиканских СМИ – 25% от должностного оклада;

3.2.20. за обеспечение высокого процента охвата горячим питанием (30% учащихся и выше):

3.2.20.1 классным руководителям - 13% от должностного оклада;

3.2.20.2 учителям допризывной подготовки – 13% от должностного оклада;

3.2.21. классным руководителям выпускных классов:

3.2.21.1. 4,9 – 7% от должностного оклада (только во втором квартале);

3.2.21.2. 11 классов - 13% от должностного оклада (только во втором квартале);

3.2.22. членам комиссии по выписке аттестатов, свидетельств – 7% от должностного оклада;

3.2.23. библиотекарю за ведение документации по ведению индивидуальной подписки – 20% от дожностного оклада (один раз в квартал);

3.2.24. председателю профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива – 12% от должностного оклада (на год);

3.2.25. за руководство летним туристическим передвижным палаточным лагерем с круглосуточным пребыванием – 84% от должностного оклада;

3.2.26. за руководство трудовыми бригадами – 2 базовые величины;

3.2.27. за руководство трудовой практикой - 0,5 базовой величины (за

неделю работы);

3.2.28. за участие в итоговой аттестации (экзамены):

3.2.28.1. за проведение письменного экзамена:

3.2.28.1.1. учителю - 0,75 базовой величины;

3.2.28.1.2. членам комиссии - 0,75 базовой величины;

3.2.28.2. за проведение устного экзамена:

3.2.28.2.1. учителю - 0,5 базовой величины;

3.2.28.2.2. председателю комиссии - 0,25 базовой величины;

3.2.28.2.3. членам комиссии – 0,25 базовой величины;

3.2.29. за участие в составе жюри предметных олимпиад районного уровня – 7% - 13% должностного оклада;

3.2.30. за проверку медальных работ – 13% от должностного оклада;

3.2.31. за проверку районных конкурсных работ – 13% от должностного

оклада;

3.2.32. за повышение квалификации педагогическим работником:

3.2.32.1. на платной основе – 13% от должностного оклада;

3.2.32.2. подтверждение высшей квалификационной категории – 13% от должностного оклада;

3.2.32.3. присвоение высшей квалификационной категории – 25% от должностного оклада;

3.2.32.4. присвоение квалификационной категории «учитель-методист» – 37% от должностного оклада;

3.2.33. за выполнение особо важных, напряженных, срочных работ:

3.2.33.1. организация, проведение, личное участие в художественно-оформительских работах 13% – 123% от должностного оклада;

3.2.33.2. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками – 13% - 123% от должностного оклада;

3.2.33.3. изготовление изделий, малых форм из вторичных материалов –13% - 123% от должностного оклада;

3.2.33.4. изготовление театральных костюмов, декораций –13% - 123% от должностного оклада;

3.2.33.5. участие в капитальном и текущем ремонте – 13% - 123% от

должностного оклада;

3.2.34. за проведение учета детей – 13% от должностного оклада (один

раз в год);

3.2.35. членам профкома за выполнение работы в интересах коллектива – 7% от должностного оклада;

3.2.36. за активность, качество работы, инициативу, выполнение поручений – 7% - 37% от должностного оклада (предложения подает зам. директора);

3.2.37. за участие в конкурсах, требующих материальных затрат и времени – 7% - 25% от должностного оклада (по предложению зам. директора);

3.2.38. по итогам проведения масштабных мероприятий (от трех номинаций) при отсутствии призового места и наличие призовых номинаций – 13% от должностного оклада;

3.3. Показатели премирования технического и обслуживающего персонала:

3.3.1. за расширенный объем работы – 5% - 10% от оклада;

3.3.2. за выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями – 5% - 10% от оклада;

3.3.3. за проведение ремонтных работ на территории и в помещениях –10% - 100% от оклада;

3.3.4.за работу с документацией по кадровому делопроизводству – 14% от оклада;

3.3.5. за качественное и своевременное выполнение функциональных

обязанностей – 5% - 20% от оклада.

4. Показатели снижения ежемесячной премии:

4.1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава школы, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – 10% - 50%;

4.2. нарушение правил охраны труда работниками учреждения – 10% - 50%;

4.3. нарушение морально – этических норм работниками на производстве 10% – 25%;

4.4. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтверждённых результатами внутришкольного (ведомственного) контроля – 10% - 50%;

4.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами, подтверждённое результатами служебного расследования или судебного разбирательства – 10% - 25%;

4.6. наличие нарушений при оформлении документации – 5% - 10%;

4.7. за нарушения в организации питания – 10% - 25%;

4.8. низкие результаты профилактической работы с учащимися (наличие

преступлений, правонарушений, суицидов, гибели детей, травматизма) –

10% - 50%. Снижение премии производить по результатам за квартал.

4.9. За несвоевременное представление в отдел, государственное учреждение «Мозырский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования» запрашиваемой информации, финансовых документов для своевременных расчетов по зарплате, с поставщиками и подрядчиками, составление финансовых и статистических отчетов, запрашиваемой информации в вышестоящие организации и т.д. – 25% - 50%.

5. Показатели лишения премии на 100%:

5.1. за прогул без уважительной причины;

5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

5.3. грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

5.4. грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности;

5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное

результатами проверок в ходе осуществления контроля;

5.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей,

повлекшее за собой материальный ущерб.

5.7. Премия не начисляется по видам работ, оплаченных полностью работнику в виде надбавки.

# Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 года, протокол №2.

# 

# 

# 

Приложение №2

к коллективному договору ГУО

«Средняя школа №8 г. Мозыря»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Средняя школа

№8 г. Мозыря»

Л.А. Бобровский

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г. Мозыря»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством: Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями).

Плановый фонд надбавки за высокие достижения в труде формируется в размерах 15% от суммы окладов работников.

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника.

1.3. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

1.5. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в

труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании

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

мероприятий.

1.6. Надбавка руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

1.7. Выплата надбавок осуществляется в соответствии с календарем проведенных мероприятий.

1.8. Надбавка не начисляется по видам работ, оплаченных полностью работнику в виде премии.

1.9. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;

- социального отпуска;

- временной нетрудоспособности;

- повышения квалификации;

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

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования; обновление материально-технической базы, позволившее на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. В Положение о надбавках могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются нанимателем совместно с профсоюзным комитетом.

2.3. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде дублируются из показателей премирования при недостатке средств фонда надбавок в размерах, пропорциональных соответствующим пунктам Положения о премировании.

3. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде работникам

3.1. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде заместителям директора:

3.1.1. за активность, качество работы, инициативу, выполнение поручений – 5% - 30% от должностного оклада;

3.1.2. за эффективное взаимодействие с государственными и

общественными организациями, подшефным предприятием – 5% - 10% от должностного оклада;

3.1.3. за организацию и проведение контроля за инновационной и

экспериментальной работой – 10% от должностного оклада;

3.1.4. за участие в проведении мероприятий:

3.1.4.1. на районном уровне – 10% - 20% от должностного оклада;

3.1.4.2. на областном уровне – 20% - 30% от должностного оклада;

3.1.4.3. на республиканском уровне – 30% - 40% от должностного оклада;

3.1.5. за достижение наивысших результатов по итогам учебного года:

3.1.5.1. наличие медалистов – 10% - 20% от должностного оклада;

3.1.5.2. поступление выпускников в ВУЗы – 10% от должностного оклада (по итогам вступительной компании при наличии результата выше среднего по району);

3.1.5.3. итоги централизованного тестирования – 10% от должностного оклада (по итогам тестирования при наличии результата выше среднего по району);

3.1.6. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – 10% - 25% от должностного оклада;

3.1.7. за создание условий, при которых учащиеся и педагоги являются победителями районных, областных, республиканских смотров – конкурсов по различным направлениям работы, соревнований, спартакиад, туристских слетов, предметных олимпиад, семинаров, совещаний, конкурсов и т.д. в зависимости от уровня:

3.1.7.1. районный уровень – 5% от должностного оклада;

3.1.7.2. областной уровень – 10% от должностного оклада;

3.1.7.3. республиканский уровень – 30% от должностного оклада;

3.1.8. за выполнение доведенных прогнозных показателей:

3.1.8.1. платные услуги – 20% от должностного оклада (ежеквартально);

3.1.8.2. план по сбору металлолома – 10% от полученной суммы;

3.1.8.3. план по сбору макулатуры – 10% от полученной суммы;

3.1.8.4. за экономию энергоресурсов (тепло, вода, свет) – 10% - 20% от должностного оклада;

3.1.9. за отсутствие правонарушений и преступлений – 25% от должностного оклада (один раз в квартал);

3.1.10. за отсутствие случаев травматизма среди детей и работников, соблюдение правил безопасности условий труда, отсутствие случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка – 15% от должностного оклада (один раз в квартал по итогам проверок, диагностик, анкетирования);

3.1.11. за обобщение и внедрение передового педагогического опыта – 30% от должностного оклада;

3.1.12. за оказание помощи учителям в повышении квалификации – 5% - 10% от должностного оклада;

3.1.13. за качественную и своевременную работу по реализации Декрета Президента РБ №18 и №5 (по работе с неблагополучными семьями:

отсутствие лишения родительских прав, возврат детей в биологическую семью, возмещение расходов по содержанию несовершеннолетних детей, отсутствие детей, помещенных в СПЦ) – 15% от должностного оклада ежеквартально;

3.1.14. за выполнение работ, не предусмотренных функциональными

обязанностями – 10% - 50 % от должностного оклада;

3.1.15. за организацию и проведение культурно – массовых мероприятий в коллективе – 5% - 10% от должностного оклада;

3.1.16. за распространение опыта работы учреждения в СМИ:

3.1.16.1 в районных СМИ – 10% от должностного оклада;

3.1.16.2. в областных СМИ – 15% от должностного оклада;

3.1.16.3. в республиканских СМИ – 20% от должностного оклада;

3.1.17. за организацию эффективной работы на прилегающей территории; своевременное, оригинальное, качественное благоустройство – 10% от должностного оклада;

3.1.18. за организацию эффективной работы по надлежащему содержанию помещений школы (один раз в год по итогам смотра):

3.1.18.1. за I место – 100% от должностного оклада;

3.1.18.2. за II место – 50% от должностного оклада;

3.1.18.3. за III место – 40% от должностного оклада;

3.1.18.4. за участие – 30%;

3.1.19. за методическое сопровождение молодого специалиста – 10% от должностного оклада;

3.1.20. за организацию работы по охране труда – 10% - 30% от должностного оклада;

3.1.21. за срочное устранение аварийных ситуаций – 5% - 10% от должностного оклада за каждый случай;

3.1.22. за привлечение родителей и других физических и юридических лиц к развитию материально-технической базы (в т.ч. ремонт) и формирование внебюджетного фонда – 10% от поступивших средств на расчетный счет школы (по факту);

3.1.23. за исполнение обязанностей директора школы – 10% - 50% от должностного оклада (50% - за месяц работы);

3.1.24. за оформление документов по организации питания через систему ЕРИП – 25% от должностного оклада;

3.1.25. заместителям руководителя за сложность и напряженность в труде – 50% от должностного оклада (на год);

3.1.26. за повышение квалификации педагогическими работниками – 5% от должностного оклада;

3.1.27. ответственному за организацию питания учащихся - 20% от должностного оклада;

3.1.28. руководство оздоровительным лагерем:

3.1.28.1. в летнее время – 72% от должностного оклада;

3.1.28.2. в зимнее каникулярное время – 36% от должностного оклада;

3.1.28.3. на осенних и весенних каникулах – 18% от должностного оклада при условии постоянства работы;

3.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде для учителей-предметников, учителей начальных классов, воспитателей ГПД, педагога-организатора, педагогу-психологу, педагогу – социальному,

учителю-дефектологу, заведующему библиотекой, библиотекарю, лаборанту, инженеру-программисту, руководителям кружков:

3.2.1. подготовившим победителей:

3.2.1.1. районных олимпиад – 15% от должностного оклада (на год);

3.2.1.2. районных соревнований – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.1.3 районных научных конференций - 15% от должностного оклада (на год);

3.2.2. подготовившим призеров:

3.2.2.1. районных олимпиад – 10% от должностного оклада (на год);

3.2.2.2. районных соревнований - 7% от должностного оклада (на год);

3.2.2.3 научных конференций - 10% от должностного оклада (на год);

3.2.3. за руководство летним туристическим передвижным палаточным лагерем с круглосуточным пребыванием – 84% от должностного оклада;

3.2.4. членам смотровой комиссии (за фактически отработанное время) – 7% - 13% от должностного оклада.

3.2.5. руководителям методических объединений:

3.2.5.1. районных – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.5.2. школьных – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.6. руководителям творческих методических групп:

3.2.6.1. районных – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.6.2. школьных – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.7. руководителям научных обществ:

3.2.7.1. районных – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.7.2. школьных – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.8. учителям за организацию работы с учащимися по научно-исследовательской деятельности - 7% от должностного оклада (на год);

3.2.9. учителям-наставникам - 7% от должностного оклада (на год);

3.2.10. руководителям секций научных обществ - 7% от должностного оклада (на год);

3.2.11. классным руководителям:

3.2.11.1. в классах военно-патриотической направленности – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.11.2. в классах, требующих повышенного психолого-педагогического внимания – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.12. молодым специалистам - 13% от должностного оклада (на год);

3.2.13. специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, завершившим обучение с отличием - 13% от должностного оклада (на год);

3.2.14. получившим академическую степень магистра - 13% от должностного оклада (на год);

3.2.15. 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 - 13% от должностного оклада (на год);

3.2.16. ответственному за организацию платных услуг – 13% от должностного оклада (из внебюджетных средств), (на год);

3.2.17. секретарю педсовета – 10% от должностного оклада (на год);

3.2.18. секретарю аттестационной комиссии – 19% от должностного оклада (на год);

3.2.19. секретарю совещаний при директоре – 10% от должностного оклада (на год);

3.2.20. секретарю Совета школы – 19% от должностного оклада (на год);

3.2.21. ответственному за ведение документации по опеке – 25% от должностного оклада (на год);

3.2.22. ответственному за учет квитанций по оплате за учебники - 10% от должностного оклада (на год);

3.2.23. председателю профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива – 50% от должностного оклада (на год);

3.2.24. воспитателям группы продленного дня за ведение документации по питанию – 10% от должностного оклада (на год);

3.2.25. за руководство центром ДПЮ – 62% от должностного оклада (на год);

3.2.26. руководителю службы СППС – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.27. руководителю школы для родителей «Содействие» – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.28. за работу со школьным сайтом – 13% от должностного оклада (на год);

3.2.29. за оформление документов по организации питания через систему ЕРИП – 31% - 40% от должностного оклада (на год);

3.2.30. по итогам участия учащихся в районных, областных, республиканских смотрах-конкурсах по различным направлениям работы, в соревнованиях, спартакиадах, турслетах, предметных олимпиадах, научных конференциях в зависимости от уровня:

3.2.30.1. 1 место (диплом I степени):

3.2.30.1.1. районный уровень – 37% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.30.1.2. областной уровень – 50% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.30.1.3. республиканский уровень – 62% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.30.1.4. международный уровень - 72% от должностного оклада (за каждого ученика согласно календарю массовых мероприятий);

3.2.30.2. 2 место (диплом II степени):

3.2.30.2.1. районный уровень – 25% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.30.2.2. областной уровень – 37% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.30.2.3. республиканский уровень – 50% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.30.2.4. международный уровень - 60% от должностного оклада (за каждого ученика согласно календарю массовых мероприятий);

3.2.30.3. 3 место (диплом III степени):

3.2.30.3.1. районный уровень – 13% от должностного оклада (за

каждого ученика);

3.2.30.3.2. областной уровень – 25% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.30.3.3. республиканский уровень – 37% от должностного оклада (за каждого ученика);

3.2.30.3.4 международный уровень - 47% от должностного оклада (за каждого ученика согласно календарю массовых мероприятий);

3.2.31. за проведение открытых уроков, открытых воспитательных мероприятий:

3.2.31.1. районный уровень - 20% от должностного оклада;

3.2.31.2. на областном уровне – 30% от должностного оклада;

3.2.32. учителям-дефектологам по окончанию учебного года за вывод детей на норму - 30% учащихся – 10% от должностного оклада;

3.2.33. классным руководителям:

3.2.33.1. за наличие медалистов (по итогам года) – 13% - 25% от должностного оклада;

3.2.33.2. по итогам поступления выпускников в ВУЗы – 37% - 62%

должностного оклада (по итогам вступительной компании при наличии результата выше среднего по району);

3.2.34. учителям-предметникам по итогам централизованного тестирования – 13% должностного оклада (по итогам тестирования при наличии результата выше среднего по району);

3.2.35. за участие в проведении мероприятий:

3.2.35.1. на районном уровне – 13% от должностного оклада;

3.2.35.2. на областном уровне – 25% от должностного оклада;

3.2.35.3. на республиканском уровне – 37% от должностного оклада;

3.2.36. за участие в составе жюри предметных олимпиад районного уровня – 7% - 13% от должностного оклада;

3.2.37. за проверку медальных работ – 13% от должностного оклада;

3.2.38. за проверку районных конкурсных работ – 13% от должностного оклада;

3.2.39. за проведение работы по оздоровлению учащихся:

3.2.39.1. за отработанную смену (на базе учреждения образования) – 1,5% от должностного оклада;

3.2.39.2. туристско-краеведческой работы с учащимися или трудовым коллективом (на базе учреждения образования) – 7% от должностного оклада;

3.2.40. за выполнение плана платных услуг – 20% от должностного оклада (ежеквартально);

3.2.41. плана по сбору металлолома – 10% от полученной суммы по итогам акции;

3.2.42. плана по сбору макулатуры – 10% от полученной суммы по итогам акции;

3.2.43. за работу по развитию материально-технической базы, улучшающей качество и условия преподавания предмета, совершенствование технической и информационной базы предметного кабинета – 19% - 37% от должностного оклада (по итогам смотра-конкурса по решению комиссии);

3.2.44. за привлечение родителей и других физических и юридических лиц к развитию материально-технической базы (в т.ч. ремонт) и формирование внебюджетного фонда – 10% от поступивших средств на расчетный счет школы (по факту);

3.2.45. за участие в проведении районных культурно – массовых и спортивных мероприятиях:

3.2.45.1. турслете – 13% от должностного оклада;

3.2.45.2. спартакиаде – 7% от должностного оклада за один вид соревнований;

3.2.45.3. конкурсе художественной самодеятельности – 13% от должностного оклада;

3.2.46. за эффективное взаимодействие с государственными и

общественными организациями, подшефным предприятием – 7% - 13% от

должностного оклада;

3.2.47. за выполнение разовых мероприятий, не связанных с должностными обязанностями и во внерабочее время – 13% - 50% от должностного оклада (на основании предложений заместителя директора);

3.2.48. за выполнение разовых общественных поручений – 1,5% - 13% от

должностного оклада;

3.2.49. за издательскую деятельность:

3.2.49.1. издание методических пособий, буклетов, разработок – 37% от должностного оклада;

3.2.49.2. подготовку статей для периодической печати:

3.2.49.2.1. в районных СМИ – 13% от должностного оклада;

3.2.49.2.2. в областных СМИ – 19% от должностного оклада;

3.2.49.2.3. в республиканских СМИ – 25% от должностного оклада;

3.2.50. за обеспечение высокого процента охвата горячим питанием (30%учащихся и выше):

3.2.50.1. классным руководителям – 13% от должностного оклада;

3.2.50.2. учителям допризывной подготовки – 13% от должностного оклада;

3.2.51. классным руководителям выпускных классов:

3.2.52.1. 4,9 – 7% от должностного оклада (только во втором квартале);

3.2.52.2. 11 классов - 13% от должностного оклада (только во втором квартале);

3.2.53. членам комиссии по выписке аттестатов, свидетельств – 7% от должностного оклада;

3.2.54. за повышение квалификации педагогическим работником:

3.2.54.1. на платной основе – 13% от должностного оклада;

3.2.54.2. подтверждение высшей квалификационной категории – 13% от должностного оклада;

3.2.54.3. присвоение высшей квалификационной категории – 25% от должностного оклада;

3.2.54.4. присвоение квалификационной категории «учитель-методист» – 37% должностного оклада;

3.2.55. за проведение учета детей – 13% от должностного оклада (один раз в год);

3.2.56. членам профкома за выполнение работы в интересах коллектива – 7% от должностного оклада;

3.2.57. организация, проведение, личное участие в художественно-оформительских работах – 13% - 123% от должностного оклада;

3.2.58. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками – 13% - 123% от должностного оклада;

3.2.59. изготовление изделий малых форм из вторичных материалов – 13% - 123% от должностного оклада;

3.2.60. изготовление театральных костюмов, декораций – 13% - 123% от

должностного оклада;

3.2.61. участие в капитальном и текущем ремонте – 13% - 123% от должностного оклада;

3.2.62. по итогам участия в масштабных мероприятиях (от трех

номинаций) при отсутствии призового места и наличие призовых номинаций – 13% от должностного оклада;

3.2.63. за участие в конкурсах, требующих материальных затрат и времени – 7% - 25% от должностного оклада (по предложению зам. директора).

3.2.64. за активность, качество работы, инициативу, выполнение поручений - 7% - 37% от должностного оклада (предложения подает зам. директора);

3.2.65. лаборантам за сложность и напряженность в труде – 50% от должностного оклада (на год);

3.2.66. инженеру - программисту за сложность и напряженность в труде– 50% от должностного оклада (на год);

3.2.67. общественному инспектору по охране труда – 13% - 25% от должностного оклада;

3.2.68. секретарю комиссии по выплате государственных пособий по временной нетрудоспособности – 13% от должностного оклада;

3.3. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде

для служащих и обслуживающего персонала:

3.3.1. секретарю за сложность и напряженность в труде – 50% от должностного оклада (на год);

3.3.2. за работу с документацией по кадровому делопроизводству – 14% от должностного оклада;

3.3.3. за расширенный объем работы – 5% - 10% от оклада;

3.3.4. за выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями – 5% - 10% от оклада;

3.3.5. за проведение ремонтных работ на территории и в помещениях –10% - 100% от оклада;

3.3.6. за оформление документов по организации питания через систему ЕРИП – 20% - 40% от оклада.

3.3.7. за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – 5% - 20% от оклада».

# Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 года, протокол №2.

# Приложение №3

к коллективному договору ГУО

«Средняя школа №8 г.Мозыря»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Средняя школа №8 г. Мозыря»

# Л.А. Бобровский

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г. Мозыря»

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

2. На оказание материальной помощи работникам учреждения образования направляются бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;

* средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
* средства из иных источников, не запрещенных законодательством на эти цели.

3. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Основание | Размер  (в базовых величинах) | Документы, подтверждающие основание |
| 1 | 1. длительная болезнь (от 15 дней до 30 дней); | 2 | Копия листка о временной нетрудоспособности |
| 2. длительная болезнь (свыше 30 дней); | 4 |
| 3. болезнь, повлекшая хирургическое вмешательство. | 3 |
| 2 | 1. приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов (стоимостью 10 базовых величин); | 2 | Эпикриз/медицинская справка с рекомендациями по применению указанных лекарственных средств и документы, подтверждающие их приобретение (копия чека) |
| 2. приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов (стоимостью более 10 базовых величин). | 3 |
| 3 | Дорогостоящее лечение; оплата медицинского обслуживания в лечебных учреждениях, оказывающих платные медицинские услуги членам профсоюза и их детям (стоимостью 20 базовых величин и более). | 4 | Договор на оказание медицинских услуг с учреждением здравоохранения; копия свидетельства о рождении ребенка |
| 4 | 1. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей;  2. вдовам, потерявшим кормильца и воспитывающим несовершеннолетних детей;  3. матерям-одиночкам, имеющим несовершеннолетних детей;  4. матерям, имеющим детей-инвалидов до 18 лет. | 5  (один раз в полугодие) | Копии св-ва о рождении.  Удостоверение о потере кормильца.  Справка, содержащая сведения из записи акта о рождении.  Удостоверение инвалида. |
| 5 | Бракосочетание члена профсоюза, впервые вступившего в брак | 5 | Свидетельство о заключении брака |
| 6 | Рождение ребенка | 7 | свидетельство о рождении ребенка |
| 7 | Непредвиденные, чрезвычайные ситуации (обстоятельства) (хищение имущества, стихийное бедствие, пожар, наводнение и т.п.) | 5 | Документ, подтверждающий непредвиденные, чрезвычайные ситуации, выданный соответствующим государственным органом и подразделением (МВД, МЧС и т.п.) |
| 8 | Смерть работника | 15 | Свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство |
| 9 | Смерть членов семьи (муж, жена, дети, родители) | 15 | Свидетельство о смерти, свидетельство о заключении брака (в случае смерти мужа или жены) и/или документы, подтверждающие родство |
| 10 | Смерть близкого родственника (брат, сестра) | 5 | Свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство |
| 11 | 1. Выход на пенсию педработника | 10 | Приказ об увольнении, копия трудовой книжки, копия паспорта (для подтверждения наступления пенсионного возраста) |
| 2. техработника, проработавшего в организации не менее 5 лет | 8 |
| 12 | Юбилей работника: 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет | 5 | Копия паспорта |

4.13. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, распределяются между всеми работниками учреждения в равных долях без написания заявления, в том числе и на руководителя.

4.14. Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

4.15.Материальная помощь руководителю оказывается из средств

учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с

соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

4.16. При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти родственника работника.

4.17. Работникам, принявшим участие в вакцинации против COVID-19, выплатить по 1 базовой величине однократно после предъявления справки о вакцинации.

# Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 года, протокол №2.

# Приложение №4

к коллективному договору ГУО «Средняя школа №8 г. Мозыря»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Средняя школа

№8 г. Мозыря»

Л.А. Бобровский

Положение

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа № 8 г. Мозыря» за характер труда

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования.

1.3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам, за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавка устанавливается на месяц.

1.6. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.7. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки.

1.8. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

1.9. Источник выплаты надбавки средства - в размере 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

1.10. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

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

1.11. Выплаты надбавок производятся на основании приказа руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом.

1.12. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие достижения в работе). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

Настоящее положение вступает в силу после его подписания руководителем учреждения образования и согласования с профсоюзным комитетом.

2. Надбавки устанавливаются:

2.1. За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями до 40% (включительно).

2.2. За системную работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период до 40% (включительно).

2.3. За участие в деятельности учебно-методических объединений до 60 % (включительно).

2.4. За работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.п.) до 60% (включительно).

2.5. За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских общественно-значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий до 30% (включительно).

2.6. На период осуществления экспериментальной и инновационной

деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97

Кодекса Республики Беларусь об образовании до 60% (включительно).

# Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 года, протокол №2.

# 

# 

# Приложение №5

к коллективному договору ГУО

«Средняя школа №8 г. Мозыря»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии и должности.  Код профессии (должности) по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» | Наименование средств индивидуальной защиты | Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам | Срок носки в месяцах | Количество комплектов |
| 1. | Гардеробщик  9621-002 | Халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 2. | Уборщик территорий  9613-001 | Костюм х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | 12 | 1 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| Рукавицы х/б с накладками | Ми | 2 | 1 |
|  | *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка х/б на утеплённой прокладке | Тн | 36 | 1 |
| Брюки х/б на утеплённой прокладке | Тн | 36 | 1 |
| Валяная обувь | Тн 20 | 48 | 1 |
| Галоши на валяную обувь | Тн20 | 24 | 1 |
|  | *В остальное время года дополнительно:* | | |
| Плащ непромокаемый | Вн | 36 | 1 |
| Сапоги резиновые | Ми | 24 | 1 |
| 3. | Лаборант  3111-007 | Халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Перчатки резиновые |  | До износа | 1 |
| Очки защитные | О | До износа | 1 |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  7119-011 | Костюм х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| Рукавицы х/б с накладками | Ми | 1 | 1 |
| Перчатки резиновые | Ви | До износа | 1 |
| Очки защитные | Г | До износа | 1 |
|  | *На наружных работах зимой дополнительно:* | | |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 | 1 |
| 5. | Сторож  5414-008 | Халат х/б или костюм х/б | ЗМи | 12 | 1 |
|  | *На наружных работах дополнительно:* | | |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| Плащ с капюшоном | Вн | 12 | 1 |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 | 1 |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 | 1 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 | 1 |
| Галоши на валяную обувь | Тн20 | 24 | 1 |
| Рукавицы ватные | Тн | 24 | 1 |
| Полушубок | Тн | Дежурный | 1 |
| 6. | Уборщик помещений  9112-001 | Халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Рукавицы х/б с накладками | Ми | 2 | 1 |
| Фартук прорезиненный | Бм | Дежурный | 1 |
|  | *При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:* | | |
| Сапоги резиновые | В | 12 | 1 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа | 1 |
| 7. | Инженер-программист | Халат хлопчатобумажный из антистатической ткани | ЗМиЭс | 18 | 1 |

Примечание: срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6, 12 и более месяцев.

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий

системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные

приказом Минобразования Республики Беларусь №696 от 24.11.1999 г.

3. Постановление Минобразования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. №50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

4.Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 111).

5.Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. №110.

# Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 года, протокол №2.

# Приложение №6

к коллективному договору ГУО

# «Средняя школа №8 г. Мозыря»

# 

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г в месяц согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами», при наличии финансирования

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень |
| 1. | Учитель химии |
| 2. | Лаборант химии |
| 3. | Учитель производственного труда |
| 4. | Учитель биологии, лаборант |
| 5. | Руководители декоративно-прикладных кружков |
| 6. | Логопед |
| 7. | Учитель обслуживающего труда |
| 8. | Дворник |
| 9. | Уборщик помещений |
| 10. | Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений |

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения в организациях работников смывающими и обезвреживающими средствами» п. 1.6. «При наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится».

# Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 года, протокол №2.

# Приложение №7

к коллективному договору ГУО

«Средняя школа №8 г. Мозыря»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий  и  должностей | Медосмотры при приеме на работу при участии врачей-специалистов | Периодичность медосмотра при участии врачей-специалистов |
| 1. | Все работающие в учреждении образования | Полный медицинский осмотр, с лабораторными исследованиями с получением заключения терапевта на пригодность к данной профессии. | Согласно постановлению Министерства здравоохранения РБ №47 от 28.04.2010 г. |

# Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 года, протокол №2.

# 

# Приложение №8

к коллективному договору ГУО «Средняя школа №8 г. Мозыря»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Средняя школа

№8 г. Мозыря»

Л.А. Бобровский

Положение

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования учреждения образования

«Средняя школа №8 г. Мозыря»

«1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим

законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам школы, внутренним и внешним совместителям, осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей),

работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

2.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

2.5. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по

данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, внутренним и внешним совместителям, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

2.7. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени и нагрузке. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

# Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 года, протокол №2.

# 

# Приложение №9

# к коллективному договору ГУО

# «Средняя школа №8 г. Мозыря»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности

1. Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности.
2. Учитель биологии.
3. Учитель химии.
4. Учитель физики.
5. Учитель физической культуры и здоровья.
6. Учитель обслуживающего труда.
7. Учитель технического труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |

Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 г., протокол №2.

# 

# 

Приложение №10

к коллективному договору ГУО

«Средняя школа №8 г.Мозыря»

ПЕРЕЧЕНЬ

учебных кабинетов, оснащенных медицинскими аптечками

1. Кабинет химии.
2. Кабинет физики.
3. Методический кабинет учителей физической культуры и здоровья.
4. Кабинет обслуживающего труда.
5. Кабинет технического труда.

Договор подписан 31.05.2022 года

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наниматель  Л.А. Бобровский  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Председатель Профкома Е.В. Черевко  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  |  |  |

Одобрено на собрании работников 31 мая 2022 г., протокол №2.