

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Бурковская средняя школа»
на 2022-2025 годы

**Одобен на профсоюзном
собрании**

**«__» _____ 2022 года,
протокол № ____**

СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страницы
1	Раздел I «Общие положения»	стр. 4
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	стр. 7
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	стр. 13
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	стр. 19
5	Раздел V «Охрана труда»	стр. 26
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	стр. 30
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	стр. 32
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	стр. 35
9	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	стр. 36
10	Приложение 1 «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Бурковская средняя школа»»	стр. 38
11	Приложение 2 «О порядке установления надбавок стимулирующего характера к окладам работникам учреждения образования»	стр. 46
12	Приложение 3 «О порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования»	стр. 60
13	Приложение 4 «О размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования»	стр. 62
14	Приложение 5 «Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей»	стр. 64
15	Приложение 6 «Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же работ, связанных с загрязнением кожных покровов»	стр. 65
16	Приложение 7 «Перечень профессий и должностей	стр. 66

	работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам»	
17	Приложение 8 «План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Бурковская средняя школа» на 2022 – 2025 гг.»	стр. 68
18	Приложение 9 «Перечень вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную»	стр. 71
19	Приложение 10 «Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам»	стр. 73
20	Приложение 11 «Перечень помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи»	стр. 74
21	Приложение 12 «Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени»	стр. 75
22	Приложение №13 «Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (на полную ставку)	Стр.76

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования «Бурковская средняя школа» на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Бурковская средняя школа» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Бурковская средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Семенчука Александра Александровича, и государственное учреждение образования «Бурковская средняя школа» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Коваленко Людмилы Васильевны (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 ЦК Белорусского профессионального союза 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, спорта и туризма Брагинского района и Брагинской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный 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

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

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 регистрации и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

С согласия сторон действие Коллективного 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 коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

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

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, 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 коллектива работников 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 Управлении по труду и занятости Брагинского районного исполнительного комитета.

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. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утв. Постановлением Министерства Республики от 22.08.2021 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

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 образования 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 нормирования, оплаты труда, 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 профсоюзным комитетом.

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер постановления, дату заседания профсоюзного комитета.

18.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на собрании коллектива работников и является 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 профсоюзным комитетом.

18.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах согласно соответствующим положениям о наградах.

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования, спорта и туризма Брагинского 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 профсоюзным комитетом .

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 коллективным 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 профсоюзным комитетом.

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 коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их

здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 10 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 оплаты труда в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом 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 профсоюзным комитетом.

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. Установление надбавки в размере 30% оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.15.2. Оказание материальной помощи на обустройство в размере 100% ставки первого разряда;

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

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

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) имеют 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.

18.25. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение №12 к Договору).

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 профсоюзным комитетом.

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 профсоюзному комитету 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, об охране труда.

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, об 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 профсоюзным комитетом.

21.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы 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 коллективного 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 квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменений 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 письменного 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;
- 3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня;
- 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, 60 и т.д.) - 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. 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.

21.15. 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 Профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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) работникам работающим по совместительству в каникулярный период времени.

21.19. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или

по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По согласованию с Нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

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»

21. Наниматель обязуется:

21.1. Не 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.

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

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

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

22. Профком обязуется:

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

22.2. Не снимать с профсоюзного учета работников,

высвобождаемых 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).

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. 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 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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 профсоюзного комитета.

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

23.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

23.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 10 лет);

23.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

23.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

23.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

23.2.7. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

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

23.3. 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 профсоюзным комитетом.

23.4. 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.

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

23.6. 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.

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

23.8. 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.

23.9. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх 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.

23.10. 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.

23.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно - технологической дисциплины, 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.

23.12. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профсоюза .

23.13. 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 коллективном 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.

23.14. 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.

23.15. 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.

23.16. 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. 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.

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

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

24.20. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником 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 профсоюзного комитета.

24.21. 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.

24.22. 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.

24.23. 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:

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступления на военную службу по контракту;

24.23.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

24.23.4. избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

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

24.23.10. пенсионный возраст;

24.23.11. 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);

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

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

24.24. 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.

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

24.26. 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 первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

24.27. 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, при наличии в учреждении численности учащихся от 350 человек.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

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

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 (Приложение №8)

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 №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 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 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:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение №7 к Договору);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками

(Приложение № 11 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 работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 10)

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 технического инспектора 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 профессиональной трудоспособности при наличии средств.

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

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

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, наниматель выплачивает 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 часов 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 квартала не менее 1 базовой величины.

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 обогрева, 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. Профком обязуется:

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

28.2. 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.

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

28.4. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

29.4. 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.

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

29.5. 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.

29.6. 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 мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

29.7. Закреплять ветеранов отрасли и Профсоюза за организацией. 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 волонтерского движения.

29.8. 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.

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

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

29.11. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в

размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств, при их наличии.

РАЗДЕЛ VII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

30. Наниматель обязуется:

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

30.2. 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.

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

31. Профком обязуется:

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

31.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. 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 коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях

осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

32.3. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

32.4. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, 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.

32.5. Обеспечивать 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.

32.6. 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 32.5.

32.7. Предоставлять профсоюзному комитету на основании коллективного 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».

32.8. 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 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.

32.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 37.3 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

32.10. Не заключать контракты с работниками, работающими по

трудоному 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.

32.11. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся 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 .

32.12. 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

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

33. Стороны пришли к соглашению:

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

33.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

34. Профком обязуется:

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

34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при

изменении форм собственности.

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

РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

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

36. 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.

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

37.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся

от участия в переговорах.

37.4. 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.

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

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

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

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

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

37.10. 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.

Договор подписан _____ года

Наниматель
/_____/ Л.В.Коваленко
подпись

Председатель Профкома
/_____/ А.А.Семенчук
подпись

Одобрено на профсоюзном собрании _____, протокол № 6/1.

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

СОГЛАСОВАНО
Протокол № ____ от ____ .06.2022
Председатель ППО
А.А.Семенчук

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО
Приказ № ____ от ____
Директор государственного
учреждения образования
«Бурковская средняя школа»
Л.В.Коваленко

Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Бурковская средняя школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и во исполнение Указа Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года №482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

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:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников 20% суммы окладов всех работников с учётом нагрузки;
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения.

2. Порядок премирования

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

2.2. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.3. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за текущий период (месяц) и выплачивается в срок выплаты заработной платы.

2.4. 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.

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

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

2.7. Суммы премии сообщаются руководителю учреждения в письменном виде работниками ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций» (далее-Центр). Предложения по премированию рассматриваются администрацией (комиссией) по согласованию с профсоюзным комитетом, по итогам рассмотрения издается приказ.

2.8. Премия работников состоит из базовой премии в размере 10% оклада без учета нагрузки и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям данного Положения в пределах средств, направляемых на премирование работников учреждения образования.

Базовая премия начисляется ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций» ежемесячно за фактически отработанное время.

2.9. Неиспользованные плановые объемы средств, предусмотренные на премирование, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда за июль-август начисляются и выплачиваются работникам учреждения образования в соответствии с Положением суммарно в сентябре месяце.

3. Условия и размеры премирования по показателям

3.1. Премия по показателям устанавливается от оклада без учета нагрузки.

3.2. Показатели премирования для всех категорий работников:

3.2.1	достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей	5 - 15%
3.2.2	за экономию материальных и энергетических ресурсов	5 – 20%
3.2.3	повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий	5 - 10%
3.2.4	участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников)	10 - 15%
3.2.5	участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время	5- 30%
3.2.6	подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.)	10- 50%
3.2.7	участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия)	15- 50%
3.2.8	обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки	5 – 30%
3.2.9	за активное участие по сбору вторичного сырья	5 – 30%
3.2.10	за выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива	5-30%
3.2.11	за выполнение постоянных поручений в интересах трудового коллектива	10-50%
3.2.12	за участие в сельхозработах	5- 20%
3.2.13	за проведение ремонтных работ на территории и в помещении учреждения	10-100%

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

3.2.14	за участие в обеспечении своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	10-100%
3.2.15	за оформление документации к ОЗП	10-50%
3.2.16	за подготовку учреждения к ОЗП	10-100%
3.2.17	за награждение грамотой: Грамотой на районном уровне Грамотой на областном уровне Грамотой Министерства образования	15% 20% 30%
3.2.18	за подготовку и оформление тематических выставок	10-50%
3.2.19	за выступление работников в спортивных соревнованиях: За сборную учреждения За сборную района	10-20% 15-25%
3.2.20	За своевременное и качественное представление планирующей документации, отчетов, справок	5-20%
3.2.21	За проведение воспитательных мероприятий совместно с законными представителями	5-20%
3.2.22	За участие в хозрасчетных семинарах	10-30%
3.3. для заместителей руководителя и		
3.3.1	За качественное и результативное выполнение учебно-воспитательной работы и программ, за высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	10-50%
3.3.2	Создание условий для творческого труда педагогов, учащихся, учебно-вспомогательного персонала	10-40%
3.3.3	Обеспечение своевременной и качественной подготовки школы к новому учебному году, осенне-зимнему периоду и летнему оздоровительному периоду	20-100%
3.3.4	Инициатива, творческий подход к решению стоящих задач и выполнению своевременно поручений	5-30%
3.3.5	За качественную организацию и проведение занятости учащихся во время каникул	10-50%
3.3.6	Подготовка и проведение массовых школьных мероприятий с педагогами и учащимися (семинары, конференции, педсоветы, дни открытых дверей, выставки, ярмарки и т.п.)	10- 30 %

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

3.4. для педагогических работников и специалистов:		
3.4.1	качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период	5-15%
3.4.2	за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке 1 раз в квартал	5 – 30%
3.4.3	за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом	5 – 15%
3.4.4	публикации в СМИ	10- 30%
3.4.5	за результативное участие в мероприятиях для высокомотивированных и творческих учащихся на районном уровне на областном уровне на республиканском уровне	5 – 20% 20- 40% 40-60%
3.4.6	за накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий	5 – 15%
3.4.7	за работу по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования	10– 20%
3.4.8	за обобщение передового опыта	20– 40%
3.4.9	за работу по подготовке учащихся к предметным олимпиадам (ежемесячно за каждый час работы с учащимися)	2%
3.4.10	за эффективное участие в мероприятиях района	10– 30%
3.4.11	за участие в работе экзаменационных комиссий	10– 30%
3.4.12	за обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей (по результатам проверки)	15%
3.4.13	за работу в лагере дневного пребывания (при отсутствии нарушений и в зависимости от количества проработанных дней): -педагогические работники -начальник лагеря Ответственному за оформление документации по ЛТО, вторичной занятости, школьному оздоровительному лагерю.	5 – 20% 20 – 50% 10-40%
3.4.14	за работу по подготовку и проведение диагностического тестирования (за каждый предмет)	4%
3.4.15	за подготовку к централизованному тестированию (за каждый час работы)	2%

3.5.для служащих и обслуживающего персонала:

3.5.1	за работу по благоустройству территории учреждения	10- 30%
3.5.2	за привлечение к выполнению ремонтных работ в помещениях	10 – 50%
3.5.3	за обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования	10 – 20%
3.5.4	за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	5 – 15%
3.5.5.	за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	10 – 30%
3.5.6	за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	10 – 30%
3.5.7	за экономию ресурсов	10 – 20%
3.5.8	соблюдение санитарных правил и норм, требований пожарной безопасности и охраны труда, трудовой дисциплины	10-20%
3.5.9	дворнику за содержание территории в образцовом порядке	10-30%
3.5.10	за участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы	10-20%

4.Показатели снижения базовой премии

4.1	4.1. Недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов	50 %
4.2	4.2. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	40 %
4.3	Неаккуратное ведение документации	20%
4.4	Нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами	30%
4.5	Нарушение правил охраны труда и техники безопасности	30%
4.6	Случаи детского травматизма, произошедшие во время образовательного процесса	50%

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

4.7	Невыполнение санитарно-гигиенических норм, несвоевременное прохождение медосмотров	50%
-----	--	-----

5. Показатели лишения базовой премии на 100%:

5.1	за прогул без уважительной причины;
5.2	за грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
5.3	за грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности;
5.4	невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
5.5	халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

6. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Суммы невыплаченных премий при этом остаются в распоряжении той категории работников, представитель которой был лишен премии.

Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

7. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников организации.

Единовременная (разовая) премия по итогам работы за год в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы устанавливается в % от оклада и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за год устанавливаются следующим образом:

7.1	За победу в районной круглогодичной спартакиаде: 1 место 2 место 3 место	100% 90% 80%
7.2	За подготовку и победу в районных конкурсах, смотрах,	

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

	соревнованиях (художественная самодеятельность, спартакиады, турслёты) среди работников образования: 1 место 2 место 3 место За участие	50 % 40 % 30 % 10%
7.3	За победу в районных смотрах-конкурсах учебных кабинетов: 1 место 2 место 3 место Участие	25 % 20 % 15 % 10 %
7.4	За высокие результаты, полученные учащимися на ЦТ: От 50% – 60% От 61% – 80% От 81 %– 100%	50 % 70 % 100 %
7.5	За победу в школьных конкурсах профмастерства 1 место 2 место 3 место Участие	25 % 20 % 15 % 10 %
7.6	За победу в районном конкурсе профмастерства 1 место 2 место 3 место Участие	40% 30 % 20 % 15%
7.7	За победу в областном конкурсе профмастерства 1 место 2 место 3 место Участие	100% 90% 80% 70%
7.8	За подготовку победителей заключительного этапа республиканской предметной олимпиады: 1 место 2 место 3 место Участие	100 % 95 % 85% 80%

СОГЛАСОВАНО
Протокол № ____ от ____ .06.2022
Председатель ППО
А.А.Семенчук

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕНО
Приказ № от
Директор государственного
учреждения образования
«Бурковская средняя школа»
Л.В.Коваленко

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления надбавок стимулирующего характера к окладам
работникам учреждения образования

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71, постановления Министерства образования Республики Беларусь №185 от 11.12.2019 г. «Об оплате труда работников в сфере образования».

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

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

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.

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.

6. Надбавка руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления по согласованию с

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

7. Остатки неиспользованных средств всех видов надбавок за июль, август месяцы могут быть выплачены суммарно в сентябре.

8. Порядок и условия установления надбавок:

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

8.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

8.3. для всех категорий работников

8.3.1	За качественное выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией	5-30%
8.3.2	За подготовку учреждения к новому учебному году, косметический ремонт	30-100%
8.3.3	За качественное и своевременное проведение ремонтных работ	10-50%
8.3.4	За обеспечение работы экзаменационных комиссий и проведение экзаменов	5-20%
8.3.5	Ответственному за охрану труда в учреждении	10-30%
8.3.6	За предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	20%
8.3.7	За качественное дежурство (сторожа, вахтёр) и обеспечение сохранности территории, зданий и сооружений в ночное и дневное время, по результатам проверки контролирующими органами	10-50%
8.3.8	За вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	10-50%
8.3.9	За работу по благоустройству и озеленению территории учреждения	10-50%
8.3.10	За качественное наведение порядка за закреплёнными за учреждением территориями	10-30%
8.3.11	За отсутствие замечаний по санитарному содержанию	10-30%

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

	закреплённых участков	
8.3.12	За образцовое содержание бытовой техники, технологического оборудования, электроинструментов, используемых в работе (в конце уч.года)	10-20%
8.3.13	Работнику, выполняющему функции общественного инспектора (1 раз в квартал)	20%
8.3.14	За выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива	1-30%
8.3.15	ответственному за организацию питания учащихся	30%
8.3.16	Оформление школьной документации. Выписка свидетельств и аттестатов за период обучения на уровне базового и среднего образования	10-30%
8.3.17	За организацию учащихся для посещения районных и областных выставок, экскурсий, представлений, концертов, театров на внешкольные и внеурочные мероприятия	5-20%
8.3.18	ответственному за оздоровление учащихся (ежемесячно)	10 %
8.3.19	За качественную и результативную работу по профилактике преступлений и правонарушений учащихся, а также работе с детьми сиротами, опекунами, приемными, малообеспеченными и находящимися в СОП	5-20%
8.3.20	выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	30-80%
8.3.21	за выполнение срочных работ и поручений	5-30%
8.3.22	За качественное выполнение хозяйственной деятельности	10-50%
8.3.23	За подготовку и оформление тематических выставок	10-50%
8.3.24	за дежурство во внеурочное время	5-20%
8.3.25	ответственному за организацию питание учащихся	30-50%
8.3.26	ответственному за ведение документации по питанию учащихся	15%

8.4.для заместителей руководителя:

8.4.1	высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	20-30%
8.4.2	качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса	20-30%
8.4.3	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	15-30%
8.4.4	подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций, круглых столов	20 %
8.4.5	совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	10-30%
8.4.6	подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися	10-40%
8.4.7	активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	10-30%
8.4.8	рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	10-30%
8.4.9	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	50-100%
8.4.10	выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	10-50%
8.4.11	инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	5-50%
8.4.12	за выполнение работ, требующих дополнительных затрат времени	50-100%
8.4.13	за организацию платных образовательных услуг, транспортных услуг для учащихся учреждения	20%
8.4.14	за организацию и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе	10-30%
8.4.15	за работу по профилактике преступлений и правонарушений	5-20%
8.4.16	За организацию и выполнение транспортных услуг	10-50%

8.5.для педагогических работников:

8.5.1	за проведение: открытых уроков в рамках учреждения образования; методических недель и семинаров в рамках	10 - 15% 15- 20%
-------	--	---------------------

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

	учреждения образования открытых уроков в рамках районных методических объединений	10-30%
8.5.2	руководителям методических объединений педагогов	15%
8.5.3	ответственному за подвоз учащихся	5-20%
8.5.4	Председателю профкома	15%
8.5.5	За составление протоколов (количество штук): секретарю педсовета секретарю аттестационной комиссии секретарю профкома секретарю совещаний при директоре и заместителях секретарю комиссии по распределению премий, секретарю по назначению пособий по листку нетрудоспособности; секретарю Совета профилактики, методического совета, Совета школы, попечительского совета, совета по питанию, общешкольного родительского собрания и т.д.	5-20 % 5 -10% 5 -10% 5 -10% 5-10 % 5-10 % 5-10 %
8.5.6	Председателю аттестационной комиссии за качественную работу (по полугодиям)	5-20%
8.5.7	результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах - на уровне района: участие диплом III степени диплом II степени диплом I степени -на уровне области: участие диплом III степени диплом II степени диплом I степени - на уровне республики: диплом III степени диплом II степени диплом I степени	5% 20 % 30% 40% 30% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
8.5.8	за подготовку победителей конкурсов рисунков, плакатов, фотографий: - на уровне района:	

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

	диплом III степени диплом II степени диплом I степени - в зональном этапе/на уровне области: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - на уровне республики: диплом III степени диплом II степени диплом I степени	8% 10% 15% 14% 16% 18% 25% 30% 35%
8.5.9	за подготовку победителей конкурсов компьютерных плакатов, буклетов, листовок: - на уровне района: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - в зональном этапе/на уровне области: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - на уровне республики: диплом III степени диплом II степени диплом I степени	 10% 13% 15% 20% 25% 30% 35% 40% 45%
8.5.10	за подготовку победителей конкурсов видеороликов, презентаций, видеопрезентаций: - на уровне района: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - в зональном этапе/на уровне области: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - на уровне республики: диплом III степени диплом II степени диплом I степени	 12% 15% 18% 20% 25% 30% 37% 40% 45%

8.5.11	<p>за подготовку победителей конкурсов сочинений, отзывов, эссе, сказок, зарисовок, стихотворений, творческих отчетов:</p> <p>- на уровне района: диплом III степени 10% диплом II степени 12% диплом I степени 14%</p> <p>- в зональном этапе/на уровне области: диплом III степени 20% диплом II степени 25% диплом I степени 30%</p> <p>- на уровне республики: диплом III степени 35% диплом II степени 40% диплом I степени 45%</p>	
8.5.12	<p>за подготовку победителей конкурсов декоративно-прикладного искусства, технического творчества</p> <p>- на уровне района: диплом III степени 16% диплом II степени 18% диплом I степени 20%</p> <p>- в зональном этапе/на уровне области: диплом III степени 23% диплом II степени 25% диплом I степени 30%</p> <p>- на уровне республики: диплом III степени 38% диплом II степени 40% диплом I степени 45%</p>	
8.5.13	<p>за подготовку победителей предметных конкурсов</p> <p>- на уровне района: диплом III степени 12% диплом II степени 15% диплом I степени 20%</p> <p>- в зональном этапе/на уровне области: диплом III степени 25% диплом II степени 30% диплом I степени 35%</p> <p>- на уровне республики:</p>	

	диплом III степени диплом II степени диплом I степени	45% 50% 55%
8.5.14	за подготовку победителей конкурсов чтецов - на уровне района: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - в зональном этапе/на уровне области: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - на уровне республики: диплом III степени диплом II степени диплом I степени	10% 13% 15% 18% 20% 25% 35% 40% 45%
8.5.15	за подготовку победителей командных конкурсов, турниров, спортивных соревнований - на уровне района: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - в зональном этапе/на уровне области: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - на уровне республики: диплом III степени диплом II степени диплом I степени	16% 18% 20% 30% 35% 40% 50% 60% 70%
8.5.16	за подготовку победителей соревнований в личном первенстве: - на уровне района: диплом III степени диплом II степени диплом I степени - в зональном этапе/на уровне области: диплом III степени диплом II степени	10% 15% 20% 20% 30%

	диплом I степени - на уровне республики: диплом III степени диплом II степени диплом I степени	40% 40% 50% 60%
8.5.17	за исполнение обязанностей членов жюри олимпиады, интеллектуального конкурса, других конкурсов – за 1 день	10%
8.5.18	за участие в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Классный руководитель года», «Социальный педагог года», «Педагог-организатор года», «Психолог года» и т.д.): - на уровне района - на уровне области - на уровне республики	30% 40% 50%
8.5.19	за победу в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Классный руководитель года», «Социальный педагог года», «Педагог-организатор года», «Психолог года» и т.д.): - на уровне района - на уровне области - на уровне республики	50% 70% 90%
8.5.20	за призовые места в районном конкурсе «Лучший учебный кабинет», «Лучшее МО»: диплом III степени диплом II степени диплом I степени	20% 30% 40%
8.5.21	классным руководителям за призовые места в сборе макулатуры учреждения: диплом III степени диплом II степени диплом I степени	20% 30% 40%
8.5.22	за проведение в учреждении предметных конкурсов («Журавлик», «Буслик», «Инфомышка» и др.)	10%
8.5.23	за результативное участие учащихся в научно-практических конференциях, чтениях, исследовательских работах - на уровне района: участие	10%

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

	диплом III степени диплом II степени диплом I степени - в зональном этапе/на уровне области: участие диплом III степени диплом II степени диплом I степени - на уровне республики: участие диплом III степени диплом II степени диплом I степени	20% 30% 40% 20% 30% 40% 50% 30% 40% 60% 80%
8.5.24	выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома)	10-50%
8.5.25	за работу в интегрированном классе (группе) ежемесячно, по итогам административного контроля	10%
8.5.26	за выезд на оздоровление с учащимися школы	30%
8.5.27	за выезд на оздоровление с учащимися школы старшему группы	10%
8.5.28	За организацию 100% оздоровления учащихся класса (в течение календарного года)	50%
8.5.29	за работу с молодыми кадрами (один раз в полугодие) по итогам административного контроля	10%
8.5.30	за оказание платных образовательных услуг	10%
8.5.31	за повышение качества знаний учащихся по итогам учебной четверти, года на основании информации заместителя директора по УВР	20-50%
8.5.32	качественное выполнение функциональных обязанностей педагогом организатором	20%
8.5.33	качественное выполнение функциональных обязанностей педагогом социальным	20%
8.5.34	качественное выполнение функциональных обязанностей классного руководителя	20%
8.5.35	качественное выполнение функциональных обязанностей руководителя физического воспитания	20%
8.5.36	качественное выполнение функциональных	20%

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

	обязанностей руководителя военно-патриотического воспитания	
8.5.37	за участие в интернет-олимпиадах и онлайн тестировании	5-15%
8.5.38	внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий	5-15%
8.5.39	достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с учащимися	15-30%
8.5.40	качественная подготовка классов к началу учебного года	30%
8.5.41	организация и проведение массовых оздоровительных, спортивных и развлекательных мероприятий в каникулярный период	5-30%
8.5.42	за качественное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных в результате внутреннего контроля	10-40%
8.5.43	за дежурство во внеурочное время	5-20%

8.6. для служащих и обслуживающего персонала:

8.6.1	поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	5-20%
8.6.2.	участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы организации	5-15%
8.6.3	обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	5-30%
8.6.4	экономия материальных и энергетических ресурсов	5-30%
8.6.5	подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	10-50%
8.6.6	качественное и оперативное исполнение функциональных обязанностей	10-40%
8.6.7	проведение ремонтных работ	5-30%
8.6.8	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	5-10%
8.6.9	предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	40%
8.6.10	за выполнение разовых поручений	10-30%

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

8.6.11	за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией	10-50%
8.6.12	за сложность и напряженность труда	5-30%
8.6.13	выступление работников в спортивных соревнованиях: - за сборную учреждения - за сборную района - за сборную области	15% 20% 25%
8.6.14	за подготовку учреждения к новому учебному году (косметический ремонт)	5-50%
8.6.15	За обмен учебниками (библиотекарю) 2 раза в год, (август-сентябрь, май-июнь)	10-20%
8.6.16	За организацию индивидуальной подписки (1 раз в квартал)	20%
8.6.17	За организацию работы по сохранности учебников (2раза в год, декабрь, май)	10%
8.6.18		

8.3. 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.

Надбавка педагогическим работникам учреждения образования за характер труда

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

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

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

12. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 14. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

14. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

15. Надбавки устанавливаются:

- | | |
|---|---------|
| 15.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | до 60% |
| 15.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | до 60% |
| 15.3. за сопровождение обучающихся при организации их подвоза | до 60% |
| 15.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | до 60 % |
| 15.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) | до 60% |
| 15.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и | |

- сопровождении их в период проведения таких мероприятий до 60 %
- 15.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании до 60%
- 15.8. за работу с иностранными обучающимися до 60%
- 15.9. за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия до 60%

16. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.

17. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

18. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются 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.

19. Фонд оплаты труда для установления надбавок, неиспользованный в текущем месяце, переходит на следующий. Но при этом является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.

СОГЛАСОВАНО
 Профсоюзная организация
 ГУО «Бурковская средняя школа»
 Протокол № ___ от ___.06.2022
 Председатель ПО
 А.А.Семенчук

Приложение №3
 УТВЕРЖДЕНО
 Приказ № от
 Директор государственного
 учреждения образования
 «Бурковская средняя школа»
 Л.В.Коваленко

Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования

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

1. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи работникам, принятым по основному месту работы, а также работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

2. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца распределяются между всеми работниками в равных долях (% от оклада), в том числе и на руководителя учреждения образования.

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

- | | |
|-------------------------------------|-----|
| 1. Рождение ребенка | 4БВ |
| 2. Бракосочетание работника впервые | 4БВ |
| 3. Вследствие стихийного бедствия | 5БВ |

Директор
 государственного учреждения образования «Бурковская
 средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
 первичной профсоюзной организации
 А.А.Семенчук

4. При несчастных случаях в семье работника	4БВ
5. Смерти работника учреждения	6БВ
6. Смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители, братья, сестры)	6БВ
7. Продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней)	2БВ
8. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (один раз в год)	2БВ
9. Семьям, воспитывающим детей одним из родителей (один раз в год (День матери)	3БВ
10. Семьям, воспитывающим детей-инвалидов	2БВ
11. Ко дню рождения работника	2БВ
12. В связи с выходом на пенсию (увольнение)	4БВ
13. Молодому специалисту в конце третьего года работы без предоставления подтверждающих документов	3БВ
14. Молодому специалисту на частичную оплату проезда к месту жительства родителей, проживающих за пределами района, без предоставления подтверждающих документов один раз в полугодие	3БВ

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

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 учреждения образования.

Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзная организация
ГУО «Бурковская средняя школа»
Протокол № ____ от ____ .06.2022
Председатель ПО
А.А.Семенчук

Приложение №4
УТВЕРЖДЕНО
Приказ № ____ от ____
Директор государственного
учреждения образования
«Бурковская средняя школа»
Л.В.Коваленко

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

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» (в редакции от 22.12.2020 №482)) и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклад 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.

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

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 оклад, 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, 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. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзная организация
ГУО «Бурковская средняя школа»
Протокол № ____ от ____ .06.2022
Председатель ПО
А.А.Семенчук

Приложение №5
УТВЕРЖДЕНО
Приказ № от
Директор государственного
учреждения образования
«Бурковская средняя школа»
Л.В.Коваленко

Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

1. Директор учреждения;
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
3. Заведующий хозяйством;
4. Учитель;
5. Педагог социальный;
6. Уборщик помещений;
7. Рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений;
8. Лаборант;
9. Педагог-организатор;
10. Повар;
11. Сторож.

Основание:
Инструкция № 16 от 23.03.2016 г.

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»
Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

СОГЛАСОВАНО
 Профсоюзная организация
 ГУО «Бурковская средняя школа»
 Протокол № ___ от ___.06.2022
 Председатель ПО
 А.А.Семенчук

Приложение №6
 УТВЕРЖДЕНО
 Приказ № от
 Директор государственного
 учреждения образования
 «Бурковская средняя школа»
 Л.В.Коваленко

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же работ, связанных с загрязнением кожных покровов

№ п/п	Наименование профессии и должностей работников	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Количество выдаваемых смывающих и обезвреживающих средств
1.	Уборщик помещений	Мыло	400 гр.
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло	400 гр.
3.	Лаборант	Мыло	400 гр.
4.	Учитель трудового обучения	Мыло	400 гр.

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

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

Директор
 государственного учреждения образования «Бурковская
 средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
 первичной профсоюзной организации
 А.А.Семенчук

СОГЛАСОВАНО
 Профсоюзная организация
 ГУО «Бурковская средняя школа»
 Протокол № ___ от ___.06.2022
 Председатель ПО
 А.А.Семенчук

Приложение №7
 УТВЕРЖДЕНО
 Приказ № от
 Директор государственного
 учреждения образования
 «Бурковская средняя школа»
 Л.В.Коваленко

ПЕРЕЧЕНЬ

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

	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Код профессии (должности) по ОКРБ 006-2009	
	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	12	23157	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный		
		Перчатки резиновые	До износа		
		Очки защитные	До износа		
	Рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный	12	17543	
		Ботинки кожаные	12		
		Рукавицы х/б с накладками	1		
		Перчатки резиновые	До износа		
		Очки защитные	До износа		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36		
	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	12	19258	
		Перчатки трикотажные	До износа		

Директор
 государственного учреждения образования «Бурковская
 средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
 первичной профсоюзной организации
 А.А.Семенчук

		Фартук прорезиненный	До износа	
		<i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i>		
		Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	12	
		Перчатки резиновые	До износа	
	Инженер-программист	Халат из антистатической ткани	12	22469
	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	12	22124
		Перчатки трикотажные	До износа	
		Куртка х/б на утепленной прокладке (зимой)	12	

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696).
4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93.

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

СОГЛАСОВАНО
 Профсоюзная организация
 ГУО «Бурковская средняя школа»
 Протокол № ___ от ___.06.2022
 Председатель ПО
 А.А.Семенчук

Приложение №8
 УТВЕРЖДЕНО
 Приказ № от
 Директор государственного
 учреждения образования
 «Бурковская средняя школа»
 Л.В.Коваленко

ПЛАН
мероприятий по охране труда государственного учреждения
образования «Бурковская средняя школа» на 2022 – 2025 гг.

Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
Проведение вводного инструктажа с обучающимися и воспитанниками по правилам техники безопасности при нахождении их в учреждении образования	Сентябрь	Руководитель учреждения образования
Принятие плана работы учреждения образования по охране труда на год	Сентябрь	Руководитель учреждения образования, председатель профкома
Проведение общего собрания трудового коллектива учреждения образования совместно с родительским комитетом по вопросам охраны труда	Сентябрь	Руководитель учреждения образования
Проведение противопожарного инструктажа с работниками учреждения образования	Октябрь	Руководитель учреждения образования
Проведение периодического контроля за состоянием охраны труда в учреждении образования	Согласно графика	Председатель комиссии по охране труда

Директор
 государственного учреждения образования «Бурковская
 средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
 первичной профсоюзной организации
 А.А.Семенчук

	Проведение технического осмотра зданий, сооружений учреждения образования с составлением акта	Август, ноябрь, январь, апрель	Комиссия по охране труда
	Отчёт о состоянии охраны труда в учреждении образования	Декабрь	Руководитель учреждения образования
	Проведение целевых инструктажей по охране труда и правилам безопасности с педагогами, техперсоналом, учащимися, которые участвуют в новогодних мероприятиях	Декабрь	Руководитель учреждения образования
	Поддержание искусственного освещения в классах, мастерских, спортивном зале в пределах гигиенических норм	Постоянно	Заведующий хозяйством
	Соблюдение и строгое выполнение правил пожарной безопасности	Постоянно	Руководитель учреждения образования, заведующий хозяйством
	Проведение инструктажа с детьми по охране труда перед проведением лабораторных, практических и с/х работ, экскурсий и поездок	Постоянно	Учителя, классные руководители
	Анализ состояние охраны труда в школе, причины травм, несчастных случаев	1 раз в месяц	Председатель профкома
	Обеспечение техперсонала спецодеждой, СИЗ	Март	Руководитель учреждения образования
	Принятие плана ремонтных работ по зданиям и сооружениям учреждения образования	Май	Руководитель учреждения образования
	Приведение помещений учреждения в соответствии с	До 15.08.	Руководитель учреждения,

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

	требованиями санитарных норм и правил для качественного проведения в них учебных занятий		заведующий хозяйством
	Рассмотрение жалоб по организации охраны труда и правил безопасности в учреждении образования, поступивших от работников, обучающихся учреждения образования, родителей обучающихся	Постоянно	Руководитель учреждения образования, председатель профкома
	Проведение мероприятий по снижению рисков производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Согласно плану	Директор, ответственный за охрану труда в учреждении
	Анализ работы по снижению рисков производственного травматизма и профессиональных заболеваний	2 раза в год	Директор, общественный инспектор по охране труда
	Проведение Дней охраны труда	Ежемесячно	Ответственный за охрану труда в учреждении, общественный инспектор по охране труда
	Отчёт о работе общественного инспектора	2 раза в год	Общественный инспектор по охране труда
	Анализ работы общественного инспектора	Май	Ответственный за охрану труда в учреждении

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 № 1

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

СОГЛАСОВАНО
 Профсоюзная организация
 ГУО «Бурковская средняя школа»
 Протокол № ____ от ____ .06.2022
 Председатель ПО
 А.А.Семенчук

Приложение №9
 УТВЕРЖДЕНО
 Приказ № от
 Директор государственного
 учреждения образования
 «Бурковская средняя школа»
 Л.В.Коваленко

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2-10 чел.
Аммония раствор 10 % - 1 мл № 10	упаковка	1
Валерианы экстракт 0,02 № 30	упаковка	1
Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20	»	1
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	»	1
Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40	»	1
Иода спиртовой раствор 5 % - 10 мл или 5 % - 1 мл № 10	флакон упаковка	1 1
Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0	упаковка	1
Кеторолак 0,01 № 10	»	1
Лоратадин 0,01 № 10 или Цетиризин 0,01 №20	»	1
Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	»	1
Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	»	1
Нафазолин капли для носа 0,1 % - 10 мл или Ксилометазолина капли для носа 0,1 % - 10 мл	флакон	1
Параскофен № 10 или Цитрамон 0,5 № 10	упаковка	1
Парацетамол 0,5 № 10	»	1

Директор
 государственного учреждения образования «Бурковская
 средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
 первичной профсоюзной организации
 А.А.Семенчук

	Перекись водорода раствор 3 % - 40 мл (100 мл)	флакон	1
	Сульфацетида раствор 20 % - 1 мл (1,5 мл) тубик-капельница № 2 или Сульфацетида раствор 20 % (30 %) - 5 мл	упаковка флакон	1 1
	Уголь активированный 0,25 № 10	упаковка	1
	Бинты нестерильные: 5 м x 5 см	»	2
	5 м x 10 см	»	2
	7 м x 14 см	»	2
	Вата гигроскопическая стерильная 50,0	»	1
	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	»	1
	Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см (6 x 10 см)	»	3
	Лейкопластырь катушечный 1 x 500 см (2 x 500 см)	»	1
	Напальчник резиновый № 10	»	1
	Ножницы тупоконечные длиной не менее 13 см	»	1
	Салфетка стерильная размером 16 x 14 см (45 x 29 см) № 1	упаковка	5
	Термометр медицинский электронный или ртутный (безртутный) в футляре	»	1

Основание:

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12. 2014 г. № 80 «Об установлении перечней аптечки первой помощи, аптек скорой медицинской помощи, вложений входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзная организация
ГУО «Бурковская средняя школа»
Протокол № ____ от ____ .06.2022
Председатель ПО
А.А.Семенчук

Приложение №10
УТВЕРЖДЕНО
Приказ № ____ от ____
Директор государственного
учреждения образования
«Бурковская средняя школа»
Л.В.Коваленко

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам

1. Директор учреждения;
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
3. Заведующий хозяйством;
4. Учитель;
5. Педагог социальный;
6. Уборщик помещений;
7. Рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений;
8. Лаборант;
9. Педагог-организатор.

Основание:

1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 года № 47 «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих».

Примечание:

Наниматель составляет список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, назначает ответственных за явку работников на осмотр, обеспечивает явку работников на осмотры и обследования, и несёт ответственность за допуск к работе лиц, не прошедших медицинский осмотр.

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзная организация
ГУО «Бурковская средняя школа»
Протокол № ____ от ____ .06.2022
Председатель ПО
А.А.Семенчук

Приложение №11
УТВЕРЖДЕНО
Приказ № от
Директор государственного
учреждения образования
«Бурковская средняя школа»
Л.В.Коваленко

ПЕРЕЧЕНЬ

помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи

1. Кабинет химии и биологии
2. Кабинет физики
3. Кабинет информатики
4. Кабинет трудового обучения
5. Спортивный зал

Основание:

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

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»
Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзная организация
ГУО «Бурковская средняя школа»
Протокол № ____ от ____ .06.2022
Председатель ПО
А.А.Семенчук

Приложение №12
УТВЕРЖДЕНО
Приказ № ____ от ____
Директор государственного
учреждения образования
«Бурковская средняя школа»
Л.В.Коваленко

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож, дежурный	квартал (полугодие, год)

Основание:
Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»
Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (на полную ставку)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность отпуска
1.	Повар	4 календарных дня

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УСТАНОВЛЕННОГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КЛАССА (СТЕПЕНИ) ВРЕДНОСТИ ИЛИ ОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Гигиеническая классификация условий труда	Классы условий труда						
	1-й класс – оптимальные условия труда	2-й класс – допустимые условия труда	3-й класс – вредные условия труда				4-й класс – опасные условия труда
			1-я ст. (3.1)	2-я ст. (3.2)	3-я ст. (3.3)	4-я ст. (3.4)	
Продолжительность доп. отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях	0	0	4	7	14	21	28

Основание:

1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 11 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Примечание: Дополнительный отпуск предоставляется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда только тем работникам, которые заняты в производствах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»

Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук

Директор
государственного учреждения образования «Бурковская
средняя школа»
Л.В.Коваленко

Председатель
первичной профсоюзной организации
А.А.Семенчук