

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Номер страницы |
| 1 | Раздел I «Общие положения» | 4 |
| 2 | Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» | 7 |
| 3 | Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» | 13 |
| 4 | Раздел IV «Гарантии занятости» | 19 |
| 5 | Раздел V «Охрана труда» | 26 |
| 6 | Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организацияотдыха работников организаций системы образования» | 29 |
| 7 | Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива» | 31 |
| 8 | Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | 35 |
| 9 | Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» | 35 |
| 10 | Приложение 1 – Положение о размерах, порядке и условиях премировании работников | 38 |
| 11 | Приложение 2 – Положениеопорядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде | 47 |
| 12 | Приложение 3 – Положение о размере, порядке и условиях установления надбавокпедагогическимработникамза характер труда | 52 |
| 13 | Приложение 4 –Положение о порядке оказания материальной помощи работникам | 55 |
| 14 | Приложение 5 – Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление | 58 |
| 15 | Приложение 6 – План мероприятий по охране труда | 61 |
| 16 | Приложение 7 – Перечень профессий и должностей работниковна бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты | 63 |
| 17 | Приложение 8 – Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест подтверждено право на доплаты и дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | 69 |
| 18 | Приложение 9 – Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам | 70 |
| 19 | Приложение 10 – Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами | 74 |
| 20 | Приложение 11 – Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях | 76 |
| 21 | Приложение 12 – Перечень профессий и должностей работников, для которых рабочий деньможет быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания | 78 |
| 22 | Приложение 13 - Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учёт рабочего времени | 79 |
| 23 | Приложение 14 - Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей | 80 |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад-базовая школа»

на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Головчицкобудянский детский сад-базовая школа» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Головчицкобудянский детский сад-базовая школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – профсоюзный комитет), в лице председателя профсоюзного комитетаМаслак Татьяны Васильевныи государственное учреждение образования «Головчицкобудянский детский сад-базовая школа» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Леглик Оксаны Алексеевны (далее – Стороны).

2. Договор заключается всоответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от15июля 1995 г. №278«О развитии социального партнерства вРеспублике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз)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 Наровлянского районного исполнительного комитета и Наровлянской 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 коллективного договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

5. Наниматель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению коллективного договора.

6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания (31 мая 2022, протокол № 2)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 коллективный договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения коллективного 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 коллективного договора решаются Сторонами.

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании профсоюзного комитета и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон коллективного договора он продолжает действовать.

При ликвидации Сторон коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным 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 профсоюзном комитете – 1 экз., в районной организации профсоюза – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного коллективного договора размещается на стенде учреждения образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать коллективный договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду, занятости и социальной защите Наровлянского исполнительного комитета.

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного 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. Профсоюзный комитет 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 идоводить их в письменном виде до работников учреждения образования.

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

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 размерах, порядке и условиях премировании работников государственного учреждения образования «Головчицкобудянский детский сад-базовая школа», которое утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на собрании работников и является неотъемлемой частью настоящего коллективного 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 коллективному 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 Наровлянского районного исполнительного комитета 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.

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 в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, деятельности осуществляется в соответствии с коллективным 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 размерах, порядке и условиях премировании работников государственного учреждения образования «Головчицкобудянский детский сад-базовая школа».

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 коллективным 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: 28 числа – за первую половину текущего месяца и 13числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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 ивзысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии сЗаконом 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 коллективным 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 10% ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.15.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 20 % 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. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

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 коллективным 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. В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей (далее – воспитатели) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

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, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания определен Приложением № 12 к Договору.

18.26. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 13 к Договору).

18.27. Поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

18.27.2. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

18.27.3. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

18.27.4. снижения документооборота;

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

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

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

18.29. Руководители организаций системы образования устанавливают работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

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 работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профсоюзный комитет 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 профсоюзного комитета.

20.5.Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом, рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета 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 оплате и охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», об аттестации педагогических работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и профсоюзного комитета.

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 профсоюзным комитетом.

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 профсоюзным комитетом, 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 куходу 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 – 30 дней;

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 (30,40, 50, 55, 60 и т.д.) -1 день;

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

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 30 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 времни, а также напряженнности и сложности его труда.

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

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

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

21.19.Поуважительным 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»

22. Наниматель обязуется:

22.1. 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.

22.2. Сокращение классов в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

22.3. Уведомлять профсоюзный комитет 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 профсоюзным комитетом 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.

23. Профсоюзный комитет обязуется:

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

23.2. 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).

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1 Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности) 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47Трудового кодекса производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам8-11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном [абзацем шестым пункта 7 статьи 42](consultantplus://offline/ref=80B118BA695BF2BE0273365D86649AA5E008FEDF0564F0B4D569D24B34C5DE6BA84E15AD774D8B5DA8005BBFA4D7208BDF7E035022A2A688ECDD17358DJ3t5M) Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета.

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

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6.членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

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

24.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

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

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

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

24.11.Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно - технологической 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 втором и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

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

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

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

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

24.16. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

24.17.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 предупреждать 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.

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.

24.23.14. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

24.23.15. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

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](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Admin\Application%20Data\Microsoft\21\NCPI#L) 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.

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

24.29. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

24.30.Работникам, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление предусматривать до 3 дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы за счет средств полученных от внебюджетной деятельности учреждения, в каникулярное время.

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 № 6).

25.4.Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим коллективным 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. Профсоюзный комитет 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. (Приложения № 7,10);

обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 11).

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 № 9).

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 профсоюзным комитетом 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.

27.18.Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

РАЗДЕЛ VI«СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»

28. Профсоюзный комитет 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 профсоюзного комитета 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.

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 меропритиях, 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 волонтёрского 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 образовании 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 профсоюзному комитету 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.

29.12. Добиваться выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

29.13. Нанимателю содействовать в осуществлении подвоза работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест.

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

30. Наниматель обязуется:

30.1. Предоставлять профсоюзному комитету 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 профсоюзного комитета 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 профсоюзного комитета (бесплатное предоставлением и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

31. Профсоюзный комитет обязуется:

31.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации коллективного 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 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 профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

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

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга 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 7ст. 42 Трудового кодекса:

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

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный профсоюзные комитеты 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 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 с представителями профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюзного комитета.

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

32.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюза, указанных в подпункте 32.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

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

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

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

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.

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

32.14. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами коллектива работников соответствующей организации системы образования и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

РАЗДЕЛVIII«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 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 коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

36. Наниматель обязуется рассматривать предложения профсоюзного комитета по устранению недостатков в выполнении коллективного договора и давать профсоюзному комитету мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении коллективного договора.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1.Контроль за выполнением коллективного 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 коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на профсоюзном собрании 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 коллективного договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

37.3.Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств коллективного 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 коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

37.7. Довести текст коллективного договора до работников, содействовать его выполнению.

37.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется профсоюзным комитетом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением коллективного договора.

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

37.10. Проводить проверку выполнения коллективного договора не менее двух раз в год с составлением акта.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  государственного учреждения образования «Головчицкобудянский  детский сад - базовая школа»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А.Леглик | Председатель  профсоюзного комитета  государственного учреждения  образования  «Головчицкобудянский  детский сад - базовая школа»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Маслак |
|  |  |

Одобрен на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 1

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022№ 128

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях премирования

работников учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад-базовая школа»

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положениео размерах, порядке и условиях премированияработников учреждения образования«Головчицкобудянский детский сад-базовая школа» (далее – Положение) разработано в соответствии сУказом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями).

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20 % суммы окладов работников учреждения);

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

неиспользованный плановый объём средств фонда заработной платы;

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

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премирование работников, в том числе совместителей, производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2.Размеры, порядок и условия премирования работников определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

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

2.4. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса) (конкретный срок выплаты премий указывается в Положении).

2.5. 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.

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

2.7. Премирование руководителя учреждения, в том числе и лица, исполняющего обязанности руководителя, на которого обязанности руководителя возложены в соответствии с законодательством, осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

3. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ

ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ

3.1.Премия работников состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

3.2. Базовый размер премии в размере 10 % оклада начисляется:

ежемесячно всем работникам учреждения образования;

при условии добросовестного исполнения должностных (рабочих) обязанностей без нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, пропорционально отработанному времени.

3.3. Дополнительный размер премии в размере 10% оклада устанавливается по показателям.

3.4. Премия по показателям определяется в зависимости от личного вклада каждого работника для каждой категории: заместителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий, с учётом эффективности труда, личных достижений и успехов в течении месяца.

3.5.Премия по показателям может осуществляться по нескольким показателям, при установлении премии по нескольким показателям, премия суммируется.

3.6. Премия по показателям устанавливается в базовых величинах по следующим показателям:

3.6.1. Показатели премирования для всех категорий работников:

|  |  |
| --- | --- |
| 3.6.1.1.Почётная Грамота отдела образования, спорта и туризма Наровлянского райисполкома | 2 |
| 3.6.1.2. Почетная Грамота Главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета | 3 |
| 3.6.1.3. Грамота Министерства образования Республики Беларусь | 4 |
| 3.6.1.4. Почетная Грамота Министерства образования Республики Беларусь | 5 |
| 3.6.1.5. Нагрудный знак «Отличник образования» | 7 |
| 3.6.1.6. Почетное звание «Заслуженный учитель Республики Беларусь» | 9 |
| 3.6.1.7. Благодарность отдела образования, спорта и туризма Наровлянского райисполкома | 1 |
| 3.6.1.8. Благодарность Главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета | 2 |
| 3.6.1.9. Благодарность Министерства образования Республики Беларусь | 3 |
| 3.6.1.10. Почетная Грамота Наровлянского районного исполнительного комитета | 2 |
| 3.6.1.11. Благодарность Наровлянского районного исполнительного комитета | 1 |
| 3.6.1.12. Почетная Грамота Наровлянского районного Совета Депутатов | 2 |
| 3.6.1.13. Благодарность Наровлянского районного Совета Депутатов | 1 |
| 3.6.1.14. Почетная Грамота Гомельского областного исполнительного комитета | 3 |
| 3.6.1.15. Благодарность Гомельского областного исполнительного комитета | 2 |
| 3.6.1.16. Почетная Грамота Гомельского областного Совета Депутатов | 3 |
| 3.6.1.17. Благодарность Гомельского областного Совета Депутатов | 2 |
| 3.6.1.18. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей | 0,5-5 |
| 3.6.1.19. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период | 0,5-4 |
| 3.6.1.20. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий | 0,5- 6 |
| 3.6.1.21. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) | 0,5-1,5 |
| 3.6.1.22. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время | 0,5-3 |
| 3.6.1.23. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) | 0,5-5 |
| 3.6.1.24. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) | 0,5-3 |
| 3.6.1.25. 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 | 0,5-3 |

При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели(размеры указываются в базовых величинах):

3.6.2. для заместителей руководителя учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| 3.6.2.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри школьного, ведомственного и других видов контроля | 1-5 |
| 3.6.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов образовательного процесса | 1-5 |
| 3.6.2.3. создание условий для творческого труда педработников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала | 1-3 |
| 3.6.2.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | 1-3 |
| 3.6.2.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции | 1-3 |
| 3.6.2.6. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | 1-1,5 |
| 3.6.2.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися | 1-4 |
| 3.6.2.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | 1-4 |
| 3.6.2.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | 1-2 |
| 3.6.2.10. соблюдение норм служебной и профессиональной этики | 1-2 |
| 3.6.2.11. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | 1-4 |
| 3.6.2.12. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | 1-5 |
| 3.6.2.13. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений | 1-1,5 |
| 3.6.2.14. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | 1-4 |
| 3.6.2.15. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе | 1-1,5 |
| 3.6.3. для педагогических работников: |  |
| 3.6.3.1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения | 1-2 |
| 3.6.3.2. результативное участие учащихся в районных (городских) предметных олимпиадах  3.6.3.3. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке | 1-2  1-1,5 |
| 3.6.3.4.результативное участие учащихся в областных этапах предметных олимпиадах  3.6.3.5. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом | 3-5  1-1,5 |
| 3.6.3.6.результативное участие учащихся в республиканских этапах предметных олимпиадах | 6-8 |
| 3.6.3.7. результативность работы объединений по интересам, факультативов | 1 |
| 3.6.3.8. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий | 1-3 |
| 3.6.3.9. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения | 1-4 |
| 3.6.3.10. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий | 0,5-1 |
| 3.6.3.11. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов | 1-5 |
| 3.6.3.12. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования | 1-3 |
| 3.6.3.13. обобщение передового опыта | 1-3 |
| 3.6.3.14. успешная организационно-методическая работа | 1-1,5 |
| 3.6.3.15. выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива (по решению руководителя, методического объединения, профкома) | 1-1,5 |
| 3.6.3.16. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий, Интернет-ресурсов | 1-1,5 |
| 3.6.3.17. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) | 1-4 |
| 3.6.3.18. за работу с высокомотивированными учащимися | 1-3 |
| 3.6.3.19. организация работы по сохранности учебников | 1-1,5 |
| 3.6.3.20. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями | 0,5-1 |
| 3.6.3.21. участие в воспитательных мероприятиях | 1-1,5 |
| 3.6.3.22. оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями | 1-5 |
| 3.6.3.23. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений | 1-2 |
| 3.6.3.24. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ | 0,5-1,5 |
| 3.6.3.25. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования | 0,5-1 |
| 3.6.3.26. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей | 1-3 |
| 3.6.3.27. экономия материальных и энергетических ресурсов | 1-3 |
| 3.6.3.28. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | 1-3 |
| 3.6.3.29. отсутствие обоснованных жалоб, травматизма в ходе оздаровления детей | 1-4 |
| 3.6.3.30. победителю районного конкурса “Учитель года”:  1 место  2 место  3 место | 7  6  5 |
| 3.6.4. для служащих и обслуживающего персонала: |  |
| 3.6.4.1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения | 1-3 |
| 3.6.4.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения | 1-3 |
| 3.6.4.3.обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства | 1-2 |
| 3.6.4.4. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования | 1-3 |
| 3.6.4.5. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 1-6 |
| 3.6.4.6. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей | 0,5-1 |
| 3.6.4.7. экономия ресурсов | 0,5-2 |
| 3.6.4.8. за высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений | 0,5-2 |
| 3.7. Премирование работников из неиспользованного планового объёма средств фонда заработной платы производится ежемесячно в базовых величинах согласно подпункту 3.3 Положения на основании дополнительного приказа руководителя. | |
| 4. Показатели снижения премии  По усмотрению учреждения образования при снижении базовой премии отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении к величине должностного оклада/тарифной ставки): |  |
| 4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов | 20-50% |
| 4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения | 30% |
| 4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности | 50% |
| 4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | 10% |
| 4.5. нетактичное поведение сучащимися, родителями, коллегами | 10% |
| 4.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время | 60% |
| 4.7. неаккуратное ведение документации | 20% |
| 4.8. нарушение трудовой дисциплины | 50% |
| 4.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности | 30% |
| 4.10.невыполнение приказов, распорядка работы, устных распоряжений руководства, отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях, заседаниях; отсутствие классного руководителя на мероприятиях, в которых принимают участие учащиеся класса | 10% |
| 5. Показатели лишения премии на 100% |  |
| 5.1. за прогул без уважительной причины |  |
| 5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору |  |
| 5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка |  |
| 5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности |  |
| 5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля |  |
| 5.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб |  |

6. Лишение работника 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.

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

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

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

Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц (квартал) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы, устанавливается в базовых величинах, выплачивается в полном размере, независимо от отработанных дней в месяце.

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

|  |  |
| --- | --- |
| 9.1. работа по подготовке победителей второго этапа областной или республиканской олимпиады | 0,5-3 |
| 9.2. работа по подготовке победителей третьего этапа областной или республиканской олимпиады | 3-6 |
| 9.3. работа по подготовке победителей заключительного этапа областной или республиканской олимпиады | 6-9 |
| 9.4. работа по подготовке победителей районного этапа научно-практических конференций | 0,2-2 |
| 9.5. работа по подготовке победителей областного этапа научно-практических конференций | 3-6 |
| 9.6. работа по подготовке победителей республиканского этапа научно-практических конференций | 6-9 |
| 9.7. работа по подготовке победителей районных смотров-конкурсов | 0,2-2 |
| 9.8. работа по подготовке победителей областных смотров-конкурсов | 3-6 |
| 9.9. работа по подготовке победителей республиканских смотров-конкурсов | 6-9 |
| 9.10. работа по подготовке победителей районных соревнований и других мероприятий | 0,2-2 |
| 9.11. работа по подготовке победителей областных соревнований и других мероприятий | 3-6 |
| 9.12. работа по подготовке победителей республиканских соревнований и других мероприятий | 6-9 |
| 9.13. эффективное участие в городских мероприятиях | 1-4 |

ПРИМЕЧАНИЕ:

В учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 28числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 2

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки

за высокие достижения в труде работникам

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад-базовая школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Головчицкобудянский детский сад-базовая школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 (с изменениями и дополнениями), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. На установление надбавки за высокие достижения в труде (далее - надбавка) направляются средства, выделяемые из бюджета:

для педагогических работников в размере 25 % сумм окладов этих работников;

для рабочих в размере 15% сумм окладов этих работников.

1.3. Надбавка устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы). 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.

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

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

1.6. Размер надбавки каждого работника учреждения определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда.

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ

к окладам работников

2.1. Для установления надбавки за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия по распределению средств материального стимулирования, которая на основании Положения определяет размеры надбавок.

2.2. Надбавка устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившее на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями.

2.3. Надбавка может быть уменьшена либо отменена при ухудшении качества работы, допущении нарушений в работе по обеспечению стабильного функционирования бюджетного учреждения, безопасных условий пребывания обучающихся.

2.4. Порядок, размер и условия установления надбавки по показателям за высокие достижения в труде:

определяется в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий, с учётом личных достижений и успехов;

не зависит от количества рабочих дней в месяце, но устанавливается при наличии минимум одного рабочего дня;

может осуществляться по нескольким показателям, при установлении надбавки по нескольким показателям, надбавка суммируется.

2.5. Надбавка устанавливается в % (процентах) от оклада за выполнение определенной работы по следующим показателям:

для заместителей руководителя:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.5.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля | 10-30 |
| 2.5.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса | 10-30 |
| 2.5.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | 10-20 |
| 2.5.4. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций | 10-40 |
| 2.5.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | 10-50 |
| 2.5.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися | 10-30 |
| 2.5.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | 10-20 |
| 2.5.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | 10-40 |
| 2.5.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | 10-50 |
| 2.5.10. за обучающие семинары на платной основе | 5 - 30 |
| 2.5.11. личное участие в мероприятиях (конкурсах, семинарах, фестивалях, конференциях, спортивных соревнованиях и других), проводимых отделом, другими ведомствами и структурами (по ходатайству) | 5 - 40 |
| 2.5.12. за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией | 1-50 |

для педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.5.13. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования | 10-30 |
| 2.5.14. результативное участие обучающихся в районных, областных, республиканских предметных олимпиадах | 10-50 |
| 2.5.15. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях | 10-50 |
| 2.5.16. за работу по программе профильного преподавания предметов | 10-20 |
| 2.5.17. за обучающие семинары на платной основе | 5-40 |
| 2.5.18. достижение высоких результатов в обучении по итогам учебного года | 10-30 |
| 2.5.19. достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с учащимися | 10-30 |
| 2.5.20. качественная подготовка классов к началу учебного года | 10-40 |
| 2.5.21. организация и проведение массовых оздоровительных, спортивных и развлекательных мероприятий в каникулярный период | 10-40 |
| 2.5.22. качественная подготовка учащихся к развлекательным, спортивным и иным мероприятиям | 1-30 |
| 2.5.23. за качественное и своевременное наполнение сайтов учреждений образования | 1-20 |
| 2.5.24. за качественнее и своевременное размещение информации в социальных сетях | 1-20 |
| 2.5.25 организация вторичной занятости, общественных работ (по факту проведения) | 1-30 |
| 2.5.26. личное участие в мероприятиях (конкурсах, семинарах, фестивалях, конференциях, спортивных соревнованиях и других), проводимых отделом, другими ведомствами и структурами (по ходатайству) | 5-40 |
| 2.5.27. за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией | 1-30 |

для иных работников:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.5.28. поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений | 5-15 |
| 2.5.29. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации модернизации лабораторных работ | 5-15 |
| 2.5.30. обеспечение работы приемных комиссий | 5-10 |
| 2.5.31.обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования | 5-10 |
| 2.5.32. экономия материальных и энергетических ресурсов | 10-20 |
| 2.5.33. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | 10-40 |
| 2.5.34. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения | 10-40 |
| 2.5.35. проведение ремонтных работ | 20-50 |
| 2.5.36. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования | 5-10 |
| 2.5.37. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 10-30 |
| 2.5.38. ответственному за питание | 10-30 |
| 2.5.39. ответственному за оздоровление учащихся | 10-20 |
| 2.5.40. за выполнение разовых поручений | 5-10 |
| 2.5.41. за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией | 10-30 |
| 2.5.42. за обучающие семинары на платной основе | 5-30 |
| 2.5.43. личное участие руководителя в мероприятиях (конкурсах, семинарах, фестивалях, конференциях, спортивных соревнованиях и других), проводимых отделом, другими ведомствами и структурами (по ходатайству) | 5-40 |

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 3

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

### ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок

педагогическим работникам

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад – базовая школа»

за характер труда

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Головчицкобудянский детский сад – базовая школа»за характер труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27«Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

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

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

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

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, учебную четверть, семестр, год (каждое учреждение образования определяет самостоятельно), по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

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

1.8. Размер и порядок выплаты надбавки определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

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

трудового отпуска;

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

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

2. Надбавки устанавливаются:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | до 40%  включительно |
| 2.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | до 40%  включительно |
| 2.3. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза | до 40%  включительно |
| 2.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | до 40%  включительно |
| 2.5. за работу с высокомотивированными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) | до 50%  включительно |
| 2.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий | до 60%  включительно |
| 2.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования | до 40%  включительно |
| 2.8. за работу с иностранными обучающимися | до 20%  включительно |
| 2.9. за организацию групп продленного дня (руководителям и их заместителям) | до 40%  включительно |

3.Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения.

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

ПРИМЕЧАНИЕ:

В учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 28 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 4

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 № 128

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи

работникам государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад-базовая школа»

1.Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Головчицкобудянский детский сад-базовая школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями).

2. На оказание материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Головчицкобудянский детский сад-базовая школа» направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов на основании показателей Положения о порядке оказания материальной помощи, действующего в учреждении образования.

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

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1. рождение ребенка (матери, если оба родителя работают в данном учреждении) | 4 |
| 4.2. первое бракосочетание работника | 5 |
| 4.3. вследствие стихийного бедствия(при наличии соответствующих документов) | 5 |
| 4.4. при несчастных случаях в семье работника: |  |
| 4.4.1.смерти работника учреждения | 7 |
| 4.4.2.смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) | 7 |
| 4.5. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) | 3 |
| 4.6. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (один раз в год) | 3 |
| 4.7. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (один раз в год) | 2 |
| 4.8. в связи с круглыми датами в жизни работника:  4.8.1. 20,30,40 лет  4.8.2. 50,60,70 лет  4.8.3. 55 лет | 3  5  3 |
| 4.9. в связи с достижением пенсионного возраста с учётом дальнейшей нетрудоспособности | 5 |
| 4.10. в случае смерти заслуженного бывшего работника учреждения образования, имеющего отличительные награды и звания | 5 |
| 4.11. на частичную оплату путёвок для работников | 3 |
| 4.12. единовременная выплата молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки при условии продолжения работу в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракта не менее чем на три года | 4 |
| 4.13. работникам, дети которых обучаются на платной основе (один раз в год) | 4 |
| 4.14. родителям первоклассников для подготовки к школе (в августе) | 2 |

5. 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.

6. 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.

7. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, распределяется между всеми работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования в конце календарного года.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 5

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 № 128

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления

единовременной выплаты на оздоровление работникам

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад-базовая школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Головчицкобудянский детский сад-базовая школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года №482с внесениями и дополнениями в нормы Указа № 27 от 18 января 2019 года "Об оплате труда работников бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования независимо от того, на каких условиях заключен трудовой договор: по основному месту или по совместительству, внешнее или внутреннее совместительство, временный или постоянный, 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 оклада работника, если иной размер не размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

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

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

2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

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

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

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

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

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

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

в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

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

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, увольняющимся в течение года и не использовавшим право на выплату на момент увольнения, временным, сезонным, 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

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 6

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

ПЛАН

мероприятий по охране труда

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий (в деноминирован-  ныхбел.рублях) | | Сроки выпол-нениямеропри-ятий | Ответствен-ные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффектив-  ностьмеро-приятий | Отметка о выполне-  нии |
| Плани-  руемая | Факти-ческая |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Проведение паспортизации санитарно-технического состояний условий и охраны труда в учреждении образования |  |  | Ежегодно | Руководитель учреждения, профком, отдел образования, спорта и туризма | Повышение безопасности труда работающих |  |
| Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем, утверждённым Минздравом РБ | 50 |  | По мере необходи-  мости | Руководитель учреждения, профком, отдел образования, спорта и туризма | Повышение безопасности труда работающих |  |
| Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях |  |  | Постоянно | Руководитель учреждения, профком | Повышение безопасности труда работающих |  |
| Проводить своевременно обучение и инструктаж по охране труда и производственной санитарии |  |  | Постоянно | Руководитель учреждения, профком | Повышение безопасности труда работающих |  |
| Разработка, переработка и тиражирование инструкций по охране труда для профессий и видов выполняемых работ, должностных инструкций | - | - | По мере необходимости | Руководители учреждений Инженер по охране труда | Повышение безопасности труда работающих |  |
| Приобретение и перезарядка первичных средств пожаротушения | 100 |  | По мере необходи-  мости | Руководитель учреждения, отдел образования, спорта и туризма | Улучшение пожарной безопасности в учреждениях образования |  |
| Контролировать ведение документации по охране труда |  |  | По мере необходимости | Руководитель учреждения, профком | Повышение безопасности труда работающих |  |
| Осуществлять контроль за работой во вредных условиях труда |  |  | Постоянно | Руководитель учреждения, профком | Повышение безопасности труда работающих |  |

Примечание:

Данное наименование приложения введено вместо понятия «Соглашение по охране труда», в связи с тем, что в соответствии с действующими в настоящее время нормативными актами по охране труда такое понятие не применяется.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 7

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад – базовая школа»,

на бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код профессии, должности по  ОКРБ 006-2009 | Наименование профессии, должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Классификация (маркировка)  средств индивидуаль-ной защиты по защитным свойствам | Кол-во  комплектов | Сроки носки |
| 1 | 5414-003 | Вахтер | халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| 2 | 2331-002 | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 3 | 12 мес. |
| 3 | 9613-001 | Уборщик территорий | костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| фартук хлопчатобумажный с нагрудником | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| ботинки кожаные | Ми | 1 | 12 мес. |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 | 2 мес. |
| Зимой дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| валяная обувь | Тн20 | 1 | 48 мес. |
| галоши на валяную обувь |  | 1 | 24 мес. |
| Дополнительно: |  |  |  |
| плащ непромокаемый | Вн | 1 | 36 мес. |
| сапоги резиновые | В | 1 | 24 мес. |
| 4 | 1219-009 | Заведующий хозяйством | халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| перчатки трикотажные | Ми | 1 | до износа |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| 5 | 2512-001 | Инженер - программист | халат из хлопчатобумажной антистатической ткани | ЗМиЭс | 1 | 18 мес. |
| 6 | 4321-002 | Кладовщик | халат хлопчатобумажный | ЗМи | 4 | 12 мес. |
| рукавицы комбинированные | Ми | 2 | 3 мес. |
| Зимой при работе в неопапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| валяная обувь | Тн20 | 1 | 48 мес. |
| галоши на валяную обувь |  | 1 | 24 мес. |
| Дополнительно: |  |  |  |
| плащ непромокаемый | Вн | 1 | дежурный |
| 7 | 9412-002 | Кухонный рабочий | халат хлопчатобумажный | ЗМиТи | 4 | 12 мес. |
| передник хлопчатобумажный | ЗМи | 5 | 6 мес. |
| тапочки кожаные | Ми | 2 | 12 мес. |
| головной убор хлопчатобумажный |  | 4 | 6 мес. |
| фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 3 | 6 мес. |
| перчатки резиновые | Вн | 1 | до износа |
| рукавицы комбинированные | Ми | 2 | 3 мес. |
| Зимой дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 48 мес. |
| 8 | 1345-016 | Учитель трудового обучения, постоянно занятый работой в механически, слесарных и столярных мастерских | костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный | ЗМи |  | 12 мес. |
| очки защитные |  |  | до износа |
| 9 | 8182-020 | Машинист (кочегар) котельной | костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| ботинки кожаные | Ми | 1 | 12 мес. |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками или брезентовые | Ми | 1 | 1 мес. |
| очки защитные | ЗН | 1 |  |
| На наружных работах зимой дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| 10 | 5120-004 | Повар детского питания | халат хлопчатобумажный | ЗМиТи | 4 | 12 мес. |
| передник хлопчатобумажный | ЗМи | 4 | 6 мес. |
| тапочки кожаные | Ми | 2 | 12 мес. |
| головной убор хлопчатобумажный |  | 4 | 6 мес. |
| фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 2 | 6 мес. |
| 11 | 5312-001 | Помощник воспитателя | Для уборки помещений: |  |  |  |
| халат хлопчатобумажный | ЗМи | 3 | 12 мес. |
| перчатки резиновые | Вн | 1 | до износа |
| Для раздачи пищи: |  |  |  |
| фартук хлопчатобумажный | Ми | 3 | 6 мес. |
| головной убор хлопчатобумажный |  | 3 | 6 мес. |
| Для мойки посуды: |  |  |  |
| фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 2 | 6 мес. |
| перчатки резиновые | Вн | 1 | до износа |
| Для уборки туалета: |  |  |  |
| халат хлопчатобумажный | ЗМи | 3 | 12 мес. |
| фартук клеенчатый | Вн | 2 | 6 мес. |
| 12 | 8154-070 | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды | халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 1 | дежурный |
| головной убор из хлопчатобумажной ткани |  | 1 | 6 мес. |
| сапоги резиновые | В | 1 | 12 мес. |
| перчатки резиновые | Вн | 1 | до износа |
| 13 | 7119-011 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| ботинки кожаные | Ми | 1 | 12 мес. |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 | 1 мес. |
| перчатки резиновые | Вн | 1 | до износа |
| очки защитные | Г | 1 | до износа |
| На наружных работах зимой дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| 14 | 5414-008 | Сторож | халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| На наружных работах зимой дополнительно: |  |  |  |
| ботинки кожаные | Ми | 1 | 12 мес. |
| плащ с капюшоном | Вн | 1 | 12 мес. |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| валяная обувь | Тн20 | 1 | 48 мес. |
| галоши на валяную обувь |  | 1 | 24 мес. |
| рукавицы ватные | Тн | 1 | 24 мес. |
| полушубок | Тн | 1 | дежурный |
| 15 | 9112-001 | Уборщик помещений  (производственных, служебных) | халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 | 2 мес. |
| фартук прорезиненный | Бм | 1 | дежурный |
| При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно: |  |  |  |
| сапоги резиновые | В | 1 | 12 мес. |
| перчатки резиновые | Вн | 1 | до износа |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 24 ноября 1999 № 696 «Об утверждении отраслевых норм выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» (с учетом дополнений и изменений).

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики.

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93 «Об утверждении отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования».

5. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 13 ноября 2000 № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования республики Беларусь».

6. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008

Примечание:

В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), с разрешения территориальных органов и учреждений, осуществляющих государственный санитарный надзор, и Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и по согласованию с первичными профсоюзными организациями или уполномоченными лицами заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками. (Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008 г.).

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 8

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 30.05.2022 №128

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад – базовая школа»,

на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест подтверждено право на доплаты и дополнительный отпуск за работу

с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС, ЕКСД | Количество работающих | Класс условий труда | Продолжительность дополнительного отпуска  в календарных днях | Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8182-020 - Машинист (кочегар)  котельной | 1 | 4 | 3.1 | 4 | 0,03 |
| 5120-004 - Повар детского питания | 51 | 2 | 3.1 | 4 | 0,03 |

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 9

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад – базовая школа»,

подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия  (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| Машинист  (кочегар)  котельной | Пыль животного и растительного происхождения (А): древесины, торфа и другие (Инструкция № 74, приложение 1, п. 2.7) | 3.1 | 1 раз в 2 года |
| Углеродные пыли (уголь) (Инструкция № 74, приложение 1, п. 3.7) | 3.1 | 1 раз в 2 года |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (выполнение работ электрика) | Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) (Инструкция № 74, приложение 3, п. 1) |  | 1 раз в 2 года |
| Повар детского питания | Приложение 1  п.5.4. нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)  Приложение 3  п.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования |  | 1 раз в 2 года |
| Кухонный рабочий | Приложение 1  п.1.2.8. Дезинфицирующие средства *(А)* (приготовлениеи использование)  Приложение 3  п.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования |  | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| Сторож | Приложение 3  п.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны |  | 1 раз в 2 года |
| Вахтер | Приложение 3  п.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны |  | 1 раз в 2 года |
| Учитель трудового обучения, имеющим квалификацию «станочник» | Приложение 3  п.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) |  | 1 раз в 2 года |
| Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 1  п.1.2.3. синтетические моющие средства (А)  Приложение 3  п.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) |  | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| Работники учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику |  | 1 раз в год |
| Работники учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику |  | 1 раз в год |
| Кастелянша | Приложение 3  п.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) |  | 1 раз в год |
| Кладовщик | Приложение 3  п.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования |  | 1 раз в год |
| Помощник воспитателя | Приложение 1  п.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование  Приложение 3  п.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год | 1 раз в 2 года  1 раз в 2 года  1 раз в год |
| Уборщик территорий  (при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 1  п.1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины |  | 1 раз в 2 года |
| Уборщик помещений (служебных, производственных) | Приложение 1  п.1.2.8.дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование  Приложение 3  п.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) |  | 1 раз в 2 года  1 раз в 2 года |

Основание:

1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 г. № 74.

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

Примечание: Исходя из существующего штатного расписания ежегодно составляетсясписок профессий (должностей) работающих, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам с учётом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряжённости трудового процесса.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 10

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад – базовая школа»,

которые должны обеспечиваться

смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии, должности по  ОКРБ  014-2017 | Наименование профессий и должностей работников | Выдаваемое средство  и количество |
| 1 | 9613-001 | Уборщик территорий | Мыло, 400 гр. |
| 3 | 4321-002 | Кладовщик | Мыло, 400 гр. |
| 4 | 7119-011 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400 гр. |
| 5 | 9112-001 | Уборщик помещений (производственных, служебных) | Мыло, 400 гр. |
| 6 | 9412-002 | Кухонный рабочий | Мыло, 400 гр. |
| 7 | 1345-016 | Учитель трудового обучения, постоянно занятый работой в механических, слесарных и столярных мастерских | Мыло, 400 гр. |
| 8 | 8182-020 | Машинист (кочегар) котельной | Мыло, 400 гр. |
| 9 | 5120-004 | Повар детского питания | Мыло, 400 гр. |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

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

Примечание:

Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работникам из расчета не менее 400 г в месяц; дерматологические средства – не менее 5 грамм для разового нанесения на кожные покровы.

При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам. Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение необходимых смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, если работники вынуждены приобретать их за свой счёт.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 11

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад – базовая школа»,

для обеспечения медицинскими аптечками

для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Вахта учреждения образования.

2. Учебные мастерские.

3. Кабинет информатики.

4. Пищеблок.

5. Прачечная.

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

3. Перечень аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, утвержденный постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 г. № 80.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Единица измерения | Количество из расчета на 2-10 человек |
| 1 | Аммония раствор 10 % – 1 мл № 10 или  10 % – 10 мл (40 мл) | упаковка  флакон | 1  1 |
| 2 | Валерианы экстракт 0,02 № 30 | упаковка | 1 |
| 3 | Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20 | » | 1 |
| 4 | Глицерилтринитрат 0,0005 № 40 | » | 1 |
| 5 | Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40 | » | 1 |
| 6 | Йода спиртовой раствор 5 % – 10 мл (40 мл) или  5 % – 1 мл № 10 | флакон  упаковка | 1  1 |
| 7 | Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0 (3,0) | упаковка | 1 |
| 8 | Кеторолак 0,01 № 10 | » | 1 |
| 9 | Лоратадин 0,01 № 10 | » | 1 |
| 10 | Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0) | » | 1 |
| 11 | Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора 10,0 (20,0) | » | 1 |
| 12 | Нафазолин капли для носа 0,1 % – 10 мл или  Ксилометазолина капли для носа 0,1 % – 10 мл | флакон | 1 |
| 13 | Параскофен № 10 или Цитрамон 0,5 № 10 | упаковка | 1 |
| 14 | Парацетамол 0,5 № 10 | » | 1 |
| 15 | Перекись водорода раствор 3 % – 40 мл (100 мл) | флакон | 1 |
| 16 | Сульфацетамида раствор 20 % – 1 мл (1,5 мл) тюбик-капельница № 2 или Сульфацетамида раствор 20 % (30 %) – 5 мл | упаковка  флакон | 1  1 |
| 17 | Уголь активированный 0,25 № 10 | упаковка | 1 |
| 18 | Бинты нестерильные: |  |  |
|  | 5 м х 5 см | » | 2 |
|  | 5 м х 10 см | » | 2 |
|  | 7 м х 14 см | » | 2 |
| 19 | Вата гигроскопическая стерильная 50,0 | » | 1 |
| 20 | Жгут кровоостанавливающий Эсмарха | » | 1 |
| 21 | Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см (6 х 10 см) | » | 3 |
| 22 | Лейкопластырь катушечный 1 х 500 см (2 х 500 см) | » | 1 |
| 23 | Мензурка для лекарственных средств одноразовая (стакан) | » | 3 |
| 24 | Напальчник резиновый № 10 | » | 1 |
| 25 | Ножницы тупоконечные 14 см | » | 1 |
| 26 | Перчатки латексные смотровые нестерильные (стерильные):  № 7 (M)  № 8 (L) | пара  » | 1  1 |
| 27 | Салфетка стерильная размером16 х 14 см (45 х 29 см) № 1 | упаковка | 5 |
| 28 | Термометр медицинский электронный или ртутный (безртутный) в футляре | » | 1 |

Основание:

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80«Об установлении перечней аптечек первой помощи,аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

Приложение 12

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад – базовая школа»,

для которых рабочий деньможет быть разделен

на отдельные части с перерывами

продолжительностью не менее двух часов,

включая перерыв для отдыха и питания

1. Вахтёр

Основание:

Статья 127 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 13

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников

государственного учреждения образования

«Головчицкобудянский детский сад – базовая школа»,

которым вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии, должности | Учетный период |
| Машинист (кочегар) котельной | полугодие |
| Сторож | квартал |

Основание:

Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2

Приложение 14

к коллективному договору

на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения

образования «Головчицкобудянский

детский сад-базовая школа»

### 31.05.2022 №128

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников,

во время отсутствия которых требуется

выполнение их обязанностей

1. Воспитатель
2. Воспитатель дошкольного образования
3. Руководитель физического воспитания
4. Учитель
5. Учитель-дефектолог
6. Педагог дополнительного образования
7. Помощник воспитателя
8. Кладовщик
9. Кухонный рабочий
10. Повар детского питания
11. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
12. Машинист (кочегар) котельной
13. Уборщик территорий
14. Сторож
15. Вахтёр
16. Уборщик помещений

СОГЛАСОВАНО

Постановление

профсоюзного комитета

31.05.2022 № 5/11

Одобрено на профсоюзном собрании

31 мая 2022 года, протокол № 2