Зарегистрирован

Буда-Кошелевским районным

исполнительным комитетом

рег. № \_\_\_\_\_\_от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Государственным учреждением образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района» и первичной профсоюзной организацией Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района» на 2022-2025 годы

|  |  |
| --- | --- |
| Директор Государственного учрежденияобразования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Костюченко | Председатель первичной профсоюзной организации Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В.Капанцова |

Проведена экспертиза

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г.

Председателем

райкома отраслевого профсоюза

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Ананич

СОДЕРЖАНИЕ

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» ………………………………………………..15

4. Раздел IV «Гарантии занятости» ………………………………………21

5. Раздел V «Охрана труда» ………………………………………………27

6. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждения» .……………32

7. Раздел VII «Правовые гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и его профсоюзного актива………………..34

8. Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»……………………………………………………………..37

9. Раздел IX «Организация выполнения коллективного договора и контроль, ответственность сторон ……………………………………….38

10. Приложение №1 «Положение о премировании»…………………….40

11. Приложение №2 «Положение об установлении надбавки за высокие достижения в труде работникам»………………………………………...47

12. Приложение №3 «Положение о порядке оказании материальной помощи работникам»……………………………………………………...52

13. Приложение №4 «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования за характер труда»…………………………….54

14. Приложение №5 «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования»……………………………56

15. Приложение №6 «Примерный перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей»……………………………………………………………...58

16. Приложение №7 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам»……………………………………..59

17. Приложение №8 «Перечень профессий и должностей работников учреждения на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств…………………...............................................................................64

18. Приложение № 9 «Перечень профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам»…………65

19. Приложение №10 Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учёт рабочего времени………………….67

20.Приложение №11 «Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях»…………………………………………………68

21. Приложение №12 « Плана мероприятий по охране труда»………...69

22. Приложение №13 «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности»…………………...72

23. Приложение №14 «Список профессий и должностей работников,

 подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации»…...73

24. Приложение №15 «Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труд»………………………………………74

25. Приложение №16 «Перечень профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда»……………………………………………………..…...76

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Государственным учреждением образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района» и первичной профсоюзной организацией Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района» на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛI

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования (далее-ГУО) «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя профкома Капанцовой Светланы Владимировны и Государственное учреждение образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Костюченко Ивана Ивановича (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от15июля 1995 г. №278«О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2022–2025 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 Буда – Кошелевского районного исполнительного комитета и Буда – Кошелевской 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 работающими у него работниками.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-

экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда. Эффективной работы организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

5. Наниматель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора, а также его выполнению.

6. Договор вступает в силу с момента подписания (от 29.08.2022 года 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 Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

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

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

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

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

9. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего

Договора решаются Сторонами.

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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.

13. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации организации заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

14. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения.

15. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия).

16. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта или справки), которые рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя (профсоюзном собрании, конференции (указать на выбор), доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

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

18. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Буда-Кошелевском районном исполнительном комитете не позднее одного месяца с момента принятия.

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

РАЗДЕЛ II

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

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

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

16.3. Поводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

16.4. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса в целом.

16.5. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования, утв. Постановлением Министерства Республики от 22.08.2021 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

17. Профком обязуется:

17.1. Информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

17.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

17.3. Способствовать укреплению трудовой, производственной и исполнительской дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

17.4. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников организации.

18. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом. Данные приказы объявляются под роспись.

18.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования за достигнутые успехи и результаты в работе:

18.3.1.Почетной Грамотой отдела образования, спорта и туризма - 2 БВ;

18.3.2. Почетной Грамотой главного управления образования - 4 БВ;

18.3.3. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь - 5 БВ;

18.3.4. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь - 7 БВ;

18.3.5.Нагрудным знаком «Отличник образования» - 10 БВ;

18.3.6. Почетное звание «Заслуженный учитель Республики Беларусь» - 15 БВ;

18.3.7. Благодарностью отдела образования, спорта и туризма– 1 БВ;

18.3.8. Благодарностью главного управления образования, управления спорта - 2 БВ;

18.3.9. Благодарностью Министерства образования Республики

18.3.10. Беларусь, Министерства спорта Республики Беларусь - 3 БВ;

18.3.11. Почетной Грамотой районного исполнительного комитета - 5 БВ;

18.3.12. Благодарностью районного исполнительного комитета - 3 БВ;

18.3.13. Почетной Грамотой районного Совета Депутатов - 3 БВ;

18.3.14. Благодарностью районного Совета Депутатов - 2 БВ;

18.3.15. Почетной Грамотой областного исполнительного комитета - 5 БВ;

18.3.16. Благодарностью областного исполнительного комитета - 3 БВ;

18.3.17. Почетной Грамотой областного Совета Депутатов - 5 БВ;

18.3.18. Благодарностью областного Совета Депутатов - 3 БВ»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих двух и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

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

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 14 числа – 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 и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

18.13. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления оплаты труда в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

18.14. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом (бухгалтерией) с последующим перерасчетом заработной платы.

 18.15. Производить работникам доплаты за особые условия труда в организации, имеющей специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в зависимости от особенностей работы в них в соответствии с законодательством.

18.16. Руководителю организации доплата устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с президиумом районного (городского) комитета Профсоюза.

18.17. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

18.18. 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:

18.18.1. установление надбавки в размере 19% ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.18.2. предоставление возможности посещения занятий и иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

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

18.20. 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.

18.21. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностныелица 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.

18.22. 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.

18.23. 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.

18.24. 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.

18.25. 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.

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

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

18.28 Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

18.29. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение №10 к Договору)

РАЗДЕЛ III

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

19. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

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

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

20.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, об охране труда.

20.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения.

В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

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

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

21. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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

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

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

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

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

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

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

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

3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня;

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

5) рождение детей, внуков - 1 день;

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

7) 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 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

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

21.17.Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом нанимателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего 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. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

21.20. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января (иного срока) и доводится до сведения всех работников.

21.21. 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.

(Предусмотреть условия направления работников для получения образования, предоставления гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом).

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя – 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 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.

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

21.23. 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. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

22.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организации, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

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

23. Профком обязуется:

23.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости в части соблюдения высвобождаемым работникам предоставления гарантий и компенсаций.

23.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников (по их заявлению) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 4, 5, 6, 7 (абзацев второго, пятого и девятого), 8 – 11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

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 работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (определить срок); получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям, другим категориям работников (указать).

 24.3. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

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

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

24.6. Ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях.

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

24.8. 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.

24.9. В случае истечения срока действия контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

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

24.12. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящимися на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта с их согласия, на срок пять лет.

24.13. Установить, что продление контракта, в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

24.14. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

24.15. Вариант № 1: Заключение контрактов с работниками — членами Профсоюза производится при участии представителя Профсоюза.

Установить, что наниматель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает примерную форму контракта для работников учреждения образования.

Вариант № 2: Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену Профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

24.16. Установить, что Наниматель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

24.17. 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) не менее 5 летс 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.

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта.

24.18. Установить, что с молодыми специалистами 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.

24.19. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, поступление на военную службу по контракту, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи (указать).

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

24.21. Заключать (по истечению 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 согласия трудовой договор, заключается на неопределенный срок.

24.22. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

24.23. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

характеристику с предыдущего места его работы;

(характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течении предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них;)

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

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

24.25. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день (иное) по их инициативе.

24.26. В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

24.27. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

РАЗДЕЛV

ОХРАНА ТРУДА

25. Наниматель обязуется:

25.1. 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.

25.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда

25.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

25.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

25.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 9).

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

25.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие, в обучении общественных инспекторов по охране труда.

25.8. Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

25.9. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений и оборудования в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

25.10. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

25.11. Устанавливать обязанность работников в части оказания содействия и сотрудничества 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 своего состояния здоровья.

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

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

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

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

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

25.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

25.16. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

25.17. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

26. Профком обязуется:

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

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

26.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

26.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства, об охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

26.5. Заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

26.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда Профсоюза.

26.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей.

26.8. Осуществлять, контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей.

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

26.10. 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».

26.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

26.12. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять, контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда.

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

В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 7);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 8);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 11).

27.4. Осуществлять, контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда:

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 15);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 16);

27.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

27.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

27.7. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам квартала в размере 10 % (от оклада).

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

27.9. В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

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

РАЗДЕЛ VI

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

28. Наниматель обязуется:

28.1.Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

28.2 Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место.

28.3. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурно­массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.

 29. Профком обязуется:

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

29.2. 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.

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

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

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

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

30. Стороны пришли к соглашению:

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

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

30.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

30.4 .Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

30.5. Содействовать организации заготовки на зиму овощей для работников.

30.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

30.7. Создавать условия для питания работников.

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

30.9. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых меропритиях, их санаторно-курортного лечения.

30.10. 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.

30.11. 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.

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

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

РАЗДЕЛ VII

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

31. Наниматель обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

32. Профком обязуется:

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

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

33. Стороны пришли к соглашению:

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

соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

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

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

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

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

33.5. 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.

33.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 32.5.

33.7. 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».

33.8. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 ст.42 Трудового кодекса:

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

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

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

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

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

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

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

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

33.11. 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.

33.12. 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.

РАЗДЕЛVIII

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

34. Стороны пришли к соглашению:

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

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

35. Профком обязуется:

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

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

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

РАЗДЕЛIX

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

36. Наниматель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

37.2. Лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

37.3. Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

37.4. Обеспечить участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

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

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

37.5. Доводить содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

37.6. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Договор одобрен и подписан на профсоюзном собрании работников

Протокол №12от«29» ноября 2022года

|  |  |
| --- | --- |
| Директор Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Костюченко | Председатель первичной профсоюзной организации Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В.Капанцова |

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Костюченко

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

О премировании работников ГУО «Губичская базовая школа

Буда-Кошелевского района**»**

1. Общие положения

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

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% от суммы окладов работников учреждения);

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

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, могут направляться на установление стимулирующих и компенсирующих выплат;

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

1.4. Премирование производится с целью стимулирования труда руководителей, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, в зависимости от конечных результатов их работы.

2. Порядок премирования

2.1.Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учётом объёмов и качества выполненных работ.

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

Премия работника состоит из фиксированного размера премии и

дополнительных размеров премии, которые устанавливаются по показателям.

Фиксированный размер премии является обязательной величиной для каждого работника, которая устанавливается в 5% отношении от 20% от сумм окладов работников, за выполнение своих функций и должностных обязанностей согласно нагрузки.

Фиксированный размер премии начисляется за текущий месяц с учетом дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленная действующим законодательством, оставшиеся средства распределяются между работниками с учетом личного вклада и достижений, качества и эффективности труда.

Премия конкретному работнику начисляется от оклада и предельными размерами не ограничивается.

Размеры, порядок и условия премирования работников определяются настоящим положением.

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

2.4. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

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 с учетом личного вклада в общие результаты труда.

2.7.Премирование руководителя учреждения осуществляется отделом образования, спорта и туризма Буда-Кошелевского районного исполнительного комитета по согласованию с Буда-Кошелевским районным комитетом Белорусского профсоюза работников образования и науки на основании Положения.

2.8. Условия и размеры премирования работников по показателям устанавливаются в % от оклада.

2.9. При недостаточном финансировании премии могут выплачиваться в последующие месяцы.

2.10. Суммы премий могут меняться по усмотрению руководства школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Показатели премирования для всех категорий работников:

3. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям.

Премирование работников по показателям осуществляется с учётом эффективности их труда, личных достижений и успехов. Размеры премии по показателям устанавливаются в процентном выражении от оклада. Премирование может производиться по нескольким показателям. Премирование производится в соответствии с коллективным договором учреждения образования.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.1 | достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей | 5-80% |
| 3.2 | качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период | 5-50% |
| 3.3 | подготовка статей для периодической печати | 5-50% |
| 3.4 | участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся | 5-80% |
| 3.5 | участие в работе по организации обучения и отдыха учащихся во время выезда на оздоровление и санаторно-курортное лечение  | 5-80% |
| 3.6 | подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) | 5-100% |
| 3.7 | участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) | 5-100% |
| 3.8 | секретарю профсоюзной организации (по итогам работы за месяц) | 20% |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 3.9 | совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | 5-70% |
| 3.10 | обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | 5-70% |
| 3.11 | выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | 5-100% |
| 3.12 | работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования | 5-70% |
| 3.13 | библиотекарю: |  |
| 3.13.1 | организация работы по сохранности учебников | 5-30% |
| 3.13.2 | за организацию отдельных мероприятий, не связанных с учебным процессом | 5-60% |
| 3.14 | общественному инспектору по охране труда (за конкретную работу) | 10% |
| 3.15 | за срочность и качественный уровень работы технического персонала | 5-100% |
| 3.16 | обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей | 5-70% |
| 3.17 | руководителю группы детей, выезжающих на оздоровление | 5-50% |
| 3.18 | педагогическим работникам, выезжающим на оздоровление в период каникул (за период каникул) | 5-40% |
| 3.19 | педагогу социальному,  педагогу-психологу за работу в СППС | 5-30% |
| 3.20 | секретарю за образцовое ведение документации | 5-50% |
| 3.21 | напряжённость труда шеф-повару | 5-100% |
| 3.22 | расширение зоны действий, не предусмотренных коллективным договором | 5-30% |
| 3.23 | проведение особосложных ремонтных работ,  | 5-100% |
| 3.24 | образцовое спецодежды, инструмента, оборудования | 5-70% |
| 3.25 | за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ на время выполнения работ | 5-50% |

3.1. Единовременная премия работникам устанавливается по решению руководителя учреждения образования и согласованию с профсоюзным комитетом (при наличии оснований):

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1.1 | за особые достижения в профессиональной деятельности; |
| 3.1.2 | за выполнение хозяйственных, ремонтных работ; |
| 3.1.3 | за результативность выступления учащихся в республиканской, областной олимпиадах по учебных предметах; |
| 3.1.4 | за результативное проведение исследовательской работы с учащимися; |
| 3.1.5 | за результативное участие в спартакиаде школьников; |
| 3.1.6 | за существенный вклад в формирование бюджета школы; |
| 3.1.7 | за качественную подготовку к новому учебному году; |
| 3.1.8 | за реализацию инновационного проекта; |
| 3.1.9 | проведение на высоком содержательном и организационном уровне мероприятий;  |

Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований, назначается в размере не более двух окладов в месяц на основании приказа руководителя учреждения образования.

4. Показатели снижения фиксированного размера премии

Лишение работника фиксированного размера 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 членов профсоюза.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.1. | недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов | 50% |
| 4.2. | нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения | 50% |
| 4.3. | нарушение правил охраны труда и техники безопасности | 80% |
| 4.4. | неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | 70% |
| 4.5. | нетактичное поведение с воспитанниками, родителями, коллегами | 50% |
| 4.6. | неаккуратное ведение документации | 50% |
| 4.7. | нарушение трудовой дисциплины | 50-70% |
| 4.8. | нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности | 80% |

5. Показатели лишение премии на 100%

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1. | за прогул без уважительной причины |
| 5.2. | при невыполнении обязательств по коллективному договору |
| 5.3. | грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка |
| 5.4. | грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности |
| 5.6. | невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля |
| 5.7. | случаи детского травматизма, произошедшие во время организации образовательного процесса |

6. Лишение работника фиксированного размера 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. Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц (квартал) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы, и устанавливается в базовых величинах.

Единовременная (разовая) премия, установленная в процентном отношении от оклада, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

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

При увольнении работников по соглашению сторон премия выплачивается за проработанное время, а при увольнении по инициативе нанимателя – не выплачивается.

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

10. Решение о премировании работников принимается нанимателем учреждения образования по согласованию с профкомом.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № 12 от 29.11.2022

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования «Губичская базовая Буда-Кошелевского района»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Костюченко

Приложение 2

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления

надбавки за высокие достижении в труде работникам ГУО «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»

1. Общие положения

1.1**.** Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством: Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. №71 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями).

Плановый фонд надбавки за высокие достижения в труде формируется в размерах 25% от суммы окладов работников».

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

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

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

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

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

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

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

 Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде % от оклада:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1 | заместителю директора учебно - воспитательной работе (за выполнение особо важных и срочных работ) | 1-100% |
| 2.2 | за осуществление эффективного руководства организационно-хозяйственной деятельностью (обновление и развитие материально-технической базы) (заведующему хозяйством) | 1-70% |
| 2.3 | за руководство профсоюзной организацией (по итогам работы за месяц) | 1-30% |
|  |  |  |
| 2.4 | председателю, секретарю аттестационной комиссии | 1-30% |
| 2.5 | руководителю методического объединения: |  |
| 2.5.1 | школьного | 1-30% |
| 2.5.2 | районного | 1-30% |
| 2.5.3 | за наставничество (курирование работы молодых специалистов) | 1-30% |
| 2.6 | заместителю директора за создание условий, при которых учащиеся и педагоги являются победителями районных, областных, республиканских смотров, конкурсов по различным направлениям работы, соревнований, спартакиад, туристских слетов, предметных олимпиад, семинаров, совещаний в зависимости от уровня, по мере проведения | 1-70% |
| 2.7 | заместителю директора за подготовку мероприятий различных уровней, выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | 1-80% |
| 2.8 | заместителю директора за организацию питания учащихся  | 1-50% |
| 2.9 | высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе самоконтроля, ведомственного и других видов контроля | 1-70% |
| 2.10 | подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции | 1-30% |
|  |  |  |
| 2.11 | за своевременное обновление сайта | 1-50% |
|  |
|  |  |  |
| 2.12 | за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения | 1-50% |
| 2.13 | за подготовку победителей олимпиад по учебным предметам: |  |
| 2.14. | второго этапа областной олимпиады по учебным предметам учащихся 3-4 классов: |  |
| 2.15.1. | 1 место | 1-100% |
| 2.15.2 | 2 место | 1-50% |
| 2.15.3 | 3 место | 1-30% |
| 2.16 | третьего этапа областной олимпиады по учебным предметам учащихся 3-4 классов (в течение шести месяцев): |  |
| 2.16.1 | 1 место | 1-100% |
| 2.16.2 | 2 место | 1-50% |
| 2.16.3 | 3 место | 1-30% |
| 2.16.4 | участие | 1-20% |
| 2.17 | за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке | 1-30% |
| 2.18 | работа по подготовке победителей исследовательских и творческих работ, конференций на уровне района: |  |
| 2.18.1 | 1 место | 1-50% |
| 2.18.2 | 2 место | 1-40% |
| 2.18.3 | 3 место | 1-30% |
| 2.19 | работа по подготовке победителей исследовательских и творческих работ, конференций на уровне области: |  |
| 2.19.1 | 1 место | 1-100% |
| 2.19.2 | 2 место | 1-70% |
| 2.19.3 | 3 место | 1-50% |
| 2.19.4 | участие | 1-20% |
| 2.20 | работа по подготовке победителей исследовательских и творческих работ, конференций на уровне республики: |  |
| 2.20.1 | 1 место | 1-250% |
| 2.20.2 | 2 место | 1-200% |
| 2.20.3 | 3 место | 1-150% |
| 2.20.4 | участие | 1-100% |
| 2.21 | накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий | 1-30% |
| 2.22 | за работу по утвержденному эксперименту, инноватики | 1-30% |
| 2.23 | выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) | 1-50% |
| 2.24 | внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий; разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) | 1-30% |
| 2.25 | за работу с одаренными учащимися  | 1-30% |
|  |  |  |
| 2.26 |  |  |
| педагогам, оказывающим платные услуги | 1-30% |
| 2.27 | секретарю совета учреждения, совета профилактики, совещаний при директоре  | 1-50% |
| 2.28 | воспитателю за эффективную организацию работы в школьном оздоровительном лагере | 1-40% |
| 2.29 | педагогу, принявшему участие в конкурсе профессионального мастерства: |  |
| 2.30.1 | районный этап | 1-50% |
| 2.30.2 | областной этап | 1-70% |
| 2.30.3 | республиканский этап | 1-100% |
| 2.31 | за результативное участие в дистанционных конкурсах, олимпиадах | 1-30% |
| 2.32 | выступление на педсовете  | 1-20% |
| 2.34 | за организацию подвоза учащихся | 1-50% |
| 2.35 | разовое поручение | 1-30% |
| 2.36 | работникам, выполняющим особо важные, срочные работы, поручения, ремонтно-строительные и оформительские работы; поручения, требующие дополнительных затрат времени, не предусмотренных функциональными обязанностями  | 1-100% |
| 2.37 | предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 5-100% |
| 2.38 | обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | 10-100% |

 При недостаточном финансировании надбавки могут выплачиваться в последующие месяцы.

Суммы надбавок могут меняться по усмотрению руководства школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол №12 от 29.11.2022

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Костюченко

Приложение 3

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»

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

2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования 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.

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

1. рождение ребенка, работающим в учреждении мужу и жене – 5 БВ

2. вступление в брак впервые, работающим в учреждении мужу и жене – 5 БВ

3. вследствие стихийного бедствия, чрезвычайного происшествия (в зависимости от причиненного ущерба) - 2-10 БВ

4. при несчастных случаях в семье работника 3-10 БВ

5. смерти работника учреждения – 5 БВ

6. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) – 5 БВ

7. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней по больничному листу) – 3-5 БВ

8. покупки работником дорогостоящих лекарственных препаратов для лечения при наличии копии чека и назначений врача) – 2-3 БВ

9. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год к началу учебного года) – 2 БВ

10. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (1 раз в год) – 1 БВ

11. в связи с юбилейными и круглыми датами в жизни работника (проработавшим в учреждении не менее 3-х лет) –3- 5 БВ

12.с днем рождения - 2 БВ

13.молодым специалистам (1раз в год) - 5 БВ

14.потерпевшим от катастрофы на ЧАЭС 1 раз в год) - 1БВ

15.ликвидаторам ЧАЭС (1 раз в год) - 5 БВ

16. в связи с уходам на пенсию - 5 БВ

17. ко Дню защитника отечества и 8 Марта - 1 БВ

18.оздоровление работника и их детей - 5 БВ

19.работникам, чьи дети идут в первый класс - 2 БВ

20. семьям, воспитывающих детей одним из родителей(1 раз в год) - 3БВ

21. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца, распределяются между всеми работниками в равных долях, в том числе на руководителя учреждения

образования и работников, находящихся в трудовом отпуске, кроме работников, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет и совместителей.

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

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

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

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

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол №12 от 29.11.2022

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Костюченко

Приложение 4

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам за характер труда ГУО «Губичская базовая школа

Буда-Кошелевского района»

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам (в том числе и совместителям) 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 квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения и выплачивается ежемесячно. 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. 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 60%;

2.3. за системную работу по организации питания воспитанников, в том числе в каникулярный период - до 60%;

2.4. за системную работу по организации оздоровления воспитанников, в том числе в каникулярный период - до 60%;

2.5. за участие в деятельности учебно-методических объединений, - до 60%;

2.6. за подготовку воспитанников к участию в образовательных мероприятиях - до 60%;

- подготовка воспитанников к участию в творческих конкурсах - до 60%;

- организация, проведение мероприятий (конкурсов и др.) - до 60 %;

2.7. за организацию участия воспитанников в региональных мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий - до 60%

2.8. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании – до 60%

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

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

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол №12 от 29.11.2022

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Костюченко

Приложение 5

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и регулирует порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.
	2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета1 оклад работника (если иное не установлено законодательством).
	3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск.
	4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника.
1. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:
	1. порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (в том числе включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление и другие).
	2. педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.
	3. работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;
	4. размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся, и единовременная выплата не производилась;
	5. 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;
	6. единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании положения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза;

2.7. единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года по заявлению работника, если ему в текущем календарном году отпуск не предоставлялся;

2.8. в случае увольнения работника, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом2.4пункта2 настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол №12 от 29.11.2022

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Воспитатель группы продлённого дня

2. Кладовщик

3. Кухонный рабочий

4. Повар

5. Сторож (вахтёр)

6. Уборщик служебных помещений

7. Дворник

8. Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений

9. Секретарь

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| 2. | Дворник | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ; |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| В холодное время года на наружных работах дополнительно: |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Зимой дополнительно: |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 3. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | МиЗ | 126 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах: |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 4. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные  | ЗНГ | До износа |  |
| При выполнении работ с кислотами дополнительно: |
| Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б |  | 12 |  |
| Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые | К50Щ50 | Дежурные |  |
| Сапоги резиновые или ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Противогаз |  | До износа |  |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| При выполнении малярных работ дополнительно: |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| При работе на высоте дополнительно: |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| На наружных работах зимой дополнительно: |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 6. | Сторож (вахтер) | При работе вахтером:Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| При работе сторожем:Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| В холодное время на наружных работах дополнительно: |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 7. | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| При влажной уборке помещений дополнительно: |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| При уборке душевых и туалетов дополнительно: |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 8. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| Зимой на наружных работах дополнительно: |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 9. | Воспитатель | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |
| 10. | Заведующий столовой, заведующий производством | Халат х/били куртка х/б | ЗМи | 12 | 4 |
| Шапочка или косынка х/б |  | 6 | 3 |
| Фартук с нагрудником х/б | Ми | 6 | 3 |
| 11. | Повар (шеф-повар) | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 12. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 13. | Уборщик территории | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| При работе в местах движения транспортных средств дополнительно: |  |  |  |
| жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала | Со | До износа |  |
| При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно: |  |  |  |
| фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| очки защитные | ЗНГ | До износа |  |
| респиратор |  | До износа |  |
| Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: |  |  |  |
| плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| сапоги резиновые | В | 24 |  |
| В холодное время года на наружных работах дополнительно: |  |  |  |
| костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани | Тн | 36 |  |
| Зимой дополнительно: |  |  |  |
| валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |

Основание:

1. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006№ 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

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

3.Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников учреждения на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии по ОКРБ 014-2017 | Наименование профессии и должностей работников | Выдаваемое средство |
| 1. | 8331-001 | Водитель автобуса | мыло 400 г |
| 2. | 9613-001 | Дворник | мыло 400 г |
| 3. | 3111-007 | Лаборант | мыло 400 г |
| 4. | 4321-002 | Кладовщик | мыло 400 г |
| 5. | 7119-009 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений) | мыло 400 г |
| 6. | 9112-001 | Уборщик помещений (производственных, служебных) | мыло 400 г |
| 7. | 9412-002 | Кухонный рабочий | мыло 400 г |
| 8. | 1345-016 | учитель трудового обучения, постоянно занятый работой в механических, слесарных и столярных мастерских) | мыло 400 г |
| 9. | 5120-003 | Повар | мыло 400 г |
| 10. | 1412-015 | Шеф-повар | мыло 400 г |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

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

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессийидолжностей | Медосмотры при приеме на работу при участии врачей-специалистов | Периодичность медосмотра при участии врачей-специалистов |
| 1. | Все работающие вучреждении образования | Полный медицинский осмотр, с лабораторными исследованиями с получением заключения терапевта на пригодность к данной профессии. | Согласно Положения Министерства здравоохранения Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министерства Республики Беларусь №74 от 29.07.2019 |

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

Пункты приложения 1 Списка применяются только в случае проведения комплексной гигиенической оценки условий труда (с установлением 2 или 3 класса вредности) на рабочем месте для данной профессии.

Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 2.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016)).

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района», которым вводится суммированный учёт рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | Учётный период |
| 1. | Сторож (вахтёр) | год |

Основания: Статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Пищеблок.

2. Кабинет физики.

3. Кабинет химии.

4. Кабинет информатики.

5. Спортивный зал

6. Учебные мастерские.

7.Вахта.

Основание:

Основание: 1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮДиректор Государственного учреждения образования «Губичская базовая школа Буда-Кошелевского района»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Костюченко |

Приложение 12

ПЛАН

мероприятий по охране труда

Государственного учреждения образования «Губичская баз школа Буда-Кошелевского района**»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятий | Сроки выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий |
| 1. | Внедрение и применение нормативных и технических правовых актов, содержащих требования охраны труда | в течение года | ответственный за ОТ, руководство учреждения |
| 2. | Обеспечение эффективного взаимодействия с профсоюзами по профилактике нарушений законодательства об охране труда | в течение года | руководство учреждения |
| 3. | Рассмотрение вопросов охраны труда, состояния производственного травматизма, профилактики несчастных случаев во время образовательного процесса на заседаниях педагогического совета, производственных совещаниях | ежеквартально | руководство учреждения |
| 4. | Проведение осмотров, ремонта водопроводных, тепловых и канализационных сетей, сантехнического оборудования | май – август | руководство учреждения |
| 5. | Списание устаревшего и выслужившего установленные сроки холодильного оборудования и технологического оборудования, приобретение нового оборудования, модернизация и техническое перевооружение | в течение года | руководство учреждения |
| 6. | Обучение работников, выполняющих работы с повышенной опасностью, по вопросам ОТ с последующей проверкой знаний комиссией учреждения | сентябрь, при приеме на работу | комиссия по ОТ, руководство учреждения |
| 7. | Проведение необходимого текущего ремонта зданий и сооружений, благоустройство прилегающей территории в период подготовки к новому учебному году | июнь – август | руководство учреждения |
| 8. | Организация и проведение мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда | в течение года | ответственный за ОТ, руководство учреждения |
| 9 | Проведение проверки молниезащитных контуров заземления | июнь – август | начальник группы централизованного хозяйственного обеспечения |
| 10. | Организация проверки спортивных снарядов, подготовки спортинвентаря, оборудования спортплощадок и спортивных залов, а также игрового оборудования. | август, февраль | комиссия по ОТ, руководство учреждения |
| 11. | Систематическое информирование работников учреждения о несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса с указанием причин и мероприятий по их предотвращению | в случае возникновения несчастных случаев | ответственный за ОТ, руководство учреждения |
| 12. | Организация переработки инструкций по охране труда с истекшими сроками действия, размножение недостающих инструкций в достаточном количестве | по мере необходимости | ответственный за ОТ, руководство учреждения |
| 13. | Организация уголка по охране труда и оснащение его необходимыми техническими средствами, наглядными пособиями. Приобретение необходимой технической и справочной литературы. | по мере необходимости | руководство учреждения |
| 14. | Приведение в соответствие с требованиями нормативных правовых актов санитарно-бытового обеспечения работников | июнь-август | ответственный за ОТ, руководство учреждения |
| 15. | Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты | в течение года | руководство учреждения |

Основание:

1. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 28.11.2013 №111.

Приложение 13

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, с которыми заключен договор о материальной ответственности

1.Заведующий хозяйством

2. Библиотекарь

3. Заведующий мастерскими

4.Руководитель физического воспитания

5. Кладовщик

6.Сторож-вахтёр

Основание:

1. Статьи 404-405 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 №54 «Об утверждении Положения о коллективной материальной ответственности, примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность».

3. Постановление Совета Министров республики Беларусь от 26.05.2000 №764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности»

Приложение 14

СПИСОК

профессий и должностей работников, подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар.
2. Кухонный рабочий.
3. Кладовщик.
4. Заместитель заведующего по основной деятельности.

6.Уборщик помещений.

7.Начальник оздоровительного лагеря.

Основание:

1.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

 2.Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессий и должностей | Продолжительностьотпуска |
| 2. | Повар |  |
| 3. | Кухонный рабочий |  |

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ

С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИОТ УСТАНОВЛЕННОГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КЛАССА(СТЕПЕНИ) ВРЕДНОСТИ ИЛИ ОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА

|  |  |
| --- | --- |
| Гигиеническая классификация условий труда | Классы условий труда |
| 1-й класс – опти-маль-ныеусло-виятруда | 2-й класс – допус-тимыеусло-виятруда | 3-й класс – вредные условия труда | 4-й класс – опас-ныеусло-виятруда |
| 1-я степень(3.1) | 2-я степень (3.2) | 3-ястепень(3.3) | 4-я степень (3.4)  |
| Продолжитель-ность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда вкалендарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 596 от 29.07.2016) «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

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

Приложение 16

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу

 с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Код и наименование профессии, должности по ОКПД | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Повар5120-003 | рабочая поза;инфракрасное тепловое излучение |
| 2. | Кухонный рабочий9412-002 | наклоны корпуса;тяжесть труда |

# Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Процент от базовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| 1 класс (оптимальные условия труда) | 0 |
| 2 класс (допустимые условия труда) | 0 |
| 3 класс (вредные условия труда): |  |
| 3.1 (1 степени) | 0,03 |
| 3.2 (2степени) | 0,04 |
| 3.3 (3степени) | 0,05 |
| 3.4 (4 степени) | 0,06 |
| 4 класс (опасные условия труда) | 0,07 |

Основание:

1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь**.**

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 91 от 12.03.2020) «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.01.2020 № 13) «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 50 от 28.01.2020) «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».