**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

 **«Иолчанская средняя школа»**

**на 2022-2025 годы**

 **Одобрен на профсоюзном собрании**

 **«30» мая 2022 года протокол № 4**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Раздел I «Общие положения»………………………………………. | 4 |
| 2. Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»………… | 6 |
| 3. Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»………………………………….. | 11 |
| 4. Раздел IV «Гарантии занятости»…………………………………… | 17 |
| 5. Раздел V «Охрана труда»…………………………………………… | 23 |
| 6. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»…………………………………………………. | 27 |
| 7. Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»…………………………….. | 29 |
| 8. Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»…………………………………………………………. | 33 |
| 9. Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»……………………………………………… | 33 |
| 10. Приложение № 1 – Примерное Положение о премировании…... | 36 |
| 11. Приложение № 2 – Примерное Положение об установлении надбавок………………………………………………………………… | 38 |
| 12. Приложение № 3 – Примерное Положение о порядке оказании материальной помощи работникам………………………………….. | 42 |
| 13. Приложение № 4 – Примерное Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам из 5% фонда………………………………………………………………. | 44 |
| 14. Приложение № 5 – Примерный перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей………………………………………… | 47 |
| 15. Приложение № 6-План мероприятий по организации работы охраны труда и технике безопасности на 2019-2022гг……………….. | 48 |
| 16.Приложение № 7-Список профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам…… | 50 |
| 17. Приложение № 8-Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам………………. | 51 |
| 18. Приложение № 9-Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами………. | 52 |
| 19. Приложение № 10-Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечкамидля оказания первой помощи при несчастных случаях………………………………………………… | 53 |
| 20. Приложение № 11-Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда………………………………. | 55 |
| 21.Приложение №12- Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда………………………… | 56 |
| 22.Приложение №13- Перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени…………. | 57 |
| 23. |  |
| 24. |  |
| 25. |  |
| 26. |  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Иолчанская средняя школа»**

**на 2022-2025 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Иолчанская средняя школа» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Иолчанская средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Сачава Елены Владимировны и государственным учреждением образования «Иолчанская средняя школа» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Бузько Николая Сергеевича (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2022 - 2025 годы.

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

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания (01.06.2022г., протокол № ) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение месяца после подписания его Сторонами в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

15. Стороны определились регулярно освещать (на сайте, стенде и т.п.) промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

**РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

16. **Наниматель обязуется:**

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

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

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

**17. Профком обязуется:**

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

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

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

**18. Стороны пришли к соглашению:**

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

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя Профкома.

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

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается комиссия по распределению мер стимулирования труда.

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

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

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

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется Брагинским отделом (управлением) образования, спорта и туризма из средств организации по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с Профкомом.

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 заработная плата выплачивается им в полном объеме.

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 10 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, 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 заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

18.12. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

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

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

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

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

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

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

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

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

18.20. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами (с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя.

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

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

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

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

**РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»**

**19. Наниматель обязуется:**

19.1. Утверждать локальные нормативные 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 премии, распределении средств экономии, о выделении материальной помощи) и другие) по согласованию с Профкомом.

19.2. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

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

19.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными нормативными 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. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

20.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве.

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

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

В соответствии с законодательством по просьбе членов отраслевого профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту 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 нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

21.2. 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 (соглашения) 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, а также в период выезда на оздоровление более 90% учащихся от общего количества.

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 по следующим 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 3 дня;

5) рождение детей, внуков \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2 дня;

6) первый учебный день детей или внуков-правнуков-первоклассников (1-4 класс) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 1 день;

7)  для прохождения медицинского обследования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 3 дня.

21.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется один 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 без сохранения заработной платы.

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

21.16. Наниматель может с согласия работника при наличии следующих обстоятельств: производственная необходимость 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 (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

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. 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.

21.21. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы не более 90 календарных дней, работающих по совместительству в каникулярный период времени, согласно ст. 190 Трудового Кодекса Республики Беларусь.(от Е.Н. - добавить)

**РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**22. Наниматель обязуется:**

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

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

22.2. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

**23. Профком обязуется:**

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

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

**24. Стороны пришли к соглашению:**

24.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47Трудового кодекса Республики Беларусь, подпункта 3.5.пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь — с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, — после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

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

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6.членам комиссий по трудовым спорам;

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

24.2.8.работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24.14. Продлевать контракты с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

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

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

24.16. Контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

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

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

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

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

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

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

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

24.23. 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 по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

24.23.1. состояние здоровья;

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

24.23.3. избрание на выборную должность;

24.23.4. переезд в другую местность;

24.23.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.7. изменение семейного положения;

24.23.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

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

24.23.10. пенсионный возраст;

24.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

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

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

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

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

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

24.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая [статьи 69](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdmin%5CApplication%20Data%5CMicrosoft%5C21%5CNCPI#L) Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

**РАЗДЕЛ V «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. Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профсоюзный комитет.

25.2.Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 6).

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

25.4.Оборудовать кабинет или уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

**26. Профком обязуется:**

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

26.5. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

26.7.При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда профсоюза.

26.8.В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 №530 « О страховой деятельности». Содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

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

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

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

**27.Стороны пришли к соглашению:**

27.1.Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

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

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

27.4.Постоянно осуществлять контроль за:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 8 к Договору);

-обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 9 к Договору);

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

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

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

27.7. Семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

**28. Наниматель обязуется** содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

**29. Профком обязуется:**

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

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 отраслевого профсоюза и их детей.

29.3. Оказывать помощь работникам учреждения образования 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 учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

30.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

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

30.4.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

30.5. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание учреждения образования, выплаты социального характера работникам (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу,добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

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

30.7. 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.

30.8. Закреплять ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за учреждением образования. В том числе и тех ветеранов, которые работали в учреждениях образования и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения студенческими организациями профсоюза.

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

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

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

30.11. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и отраслевого профсоюза.

30.12. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств, при их наличии.

30.13. Наниматель осуществляет подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест.

**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 отраслевого 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 отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных 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 Соглашения.

32.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого 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 профсоюзной организации.

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

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

33.5. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого 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 отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), 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 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 45.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

33.10. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания, без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать 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 период их полномочий и в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

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

**РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

**34. Стороны пришли к соглашению:**

34.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

34.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

**35. Профком обязуется:**

35.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

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

**38. Стороны пришли к соглашению:**

38.1. Каждая Сторона несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

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

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

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

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

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

38.4. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично лишены премии, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

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

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

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

38.9. Проводить проверку выполнения Договора не реже двух раз в год (в мае и декабре) с составлением акта. Итоги проверки рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан \_\_\_.\_\_\_.2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель Профкома |
| Н.С.Бузько /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | Е.В.Сачава /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись  |  подпись  |

Одобрено на профсоюзном собрании (или собрание работников). \_\_\_,\_\_\_\_, 2022 г., протокол №\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  **Приложение № 1** |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ПК Е.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С. Бузько |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников учреждения образования**

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 года № 13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия».

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% планового фонда заработной платы работников учреждения);
* экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);
* средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения.

**2. Сроки и порядок премирования**

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ. Размеры премирования устанавливаются в размере: 18% педагогическим работникам, 20% - техническому персоналу (включая заведующего хозяйством, сторожа, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, секретаря, вахтёра, гардеробщика, уборщика служебных помещений) от основной ставки по занимаемой должности, а сверх этого процента - по докладным заместителя директора и директора школы по согласованию с профкомом и предельными размерами не ограничивается.

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

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

2.3. Начисление премий работникам учреждения производится на оклад, рассчитанные с учётом установленных повышений, и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, установленные законодательством. Базовая премия начисляется централизованной бухгалтерией отдела образования, спорта и туризма Брагинского райисполкома ежемесячно за фактически отработанное время.

2.4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса). Конкретный срок выплаты премий указывается в Положении о премировании (как правило, ежемесячно).

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых, социальных отпусков;

- повышения квалификации;

- за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде сохраняется средняя заработная плата.

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

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

2.9. Премирование руководителя организации осуществляется вышестоящим органом управления в соответствии с Положением о премировании работников, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

 2.10. Премия за июль-август месяцы выплачивается суммарно в сентябре-октябре.

 2.11. Премия не назначается за месяц, в котором объявлен выговор.

 2.12. Базовая премия может быть уменьшена или полностью снята в случае недобросовестного выполнения сотрудником своих функций.

**3. Показатели, условия и размеры премирования**

 3.1. В учреждении образования, исходя из специфики работы, разработаны показатели, за которые могут быть премированы работники.

 3.2. По усмотрению учреждения показатели премирования могут быть установлены:

 - общие, для всех работников данного учреждения;

 - для отдельных категорий работников (по каждому наименованию должностей);

 - для группы работников, имеющих общие направления деятельности.

 **3.2. 1.Показатели премирования** **для всех категорий работников** (размеры указываются в конкретном процентном выражении от оклада):

 3.2.1.1.  достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей 10 %;

 3.2.1.2.  качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период 5 %;

 3.2.1.3.  повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий 3 %;

 3.2.1.4.  участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся 5 %;

 3.2.1.5. участие в работе по организации труда и отдыха учащихся в свободное от учебы время 5 %;

 3.2.1.6. подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п. ):

-на уровне района 10 %,

-на уровне области 20 %,

-на уровне республики 50 %;

 3.2.1.7. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) 5%;

 3.2.1.8. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки 5%;

 3.2.1.9. при награждении Грамотой, Почётной грамотой, Благодарностью отдела образования, спорта и туризма 10%;

 3.2.1.10. при награждении Грамотой, Почётной грамотой, Благодарностью управления образования 20%;

 3.2.1.11. при награждении Грамотой, Почётной грамотой, Благодарностью Министерства образования 30%;

 3.3. При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении от оклада):

 **3.3.1.** **для руководителей, заместителей учреждения**:

 3.3.1.1.  высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля 10 %;

   3.3.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса 10 %;

 3.3.1.3. создание условий для творческого труда работников и учащихся 5 %;

 3.3.1.4.  оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы 5 %;

 3.3.1.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций 10 %;

 3.3.1.6. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины 10 %;

 3.3.1.7.  подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и учащимися 10 %;

 3.3.1.8.  активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности 15 %;

 3.3.1.9.  рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов 10 % ;

 3.3.1.10. обеспечение сохранности государственного

имущества 10 %;

 3.3.1.11.  обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений 10 %;

 3.3.1.12. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году 20 %;

 3.3.1.13. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений 10 %;

 3.3.1.14. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями 100 %;

 **3.3.2. для педагогических работников**:

 3.3.2.1  за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках организации 10 %;

 3.3.2.2. результативное участие учащихся в районных предметных олимпиадах 10 %;

 3.3.2.3. результативное участие учащихся в областных предметных олимпиадах 50 %;

 3.3.2.4. результативное участие учащихся в республиканских предметных олимпиадах 100 %;

 3.3.2.5.  за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке (по итогам внутренней проверки) 5 %;

 3.3.2.6.  за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом 5 %;

 3.3.2.7. результативность работы объединений по интересам, факультативных занятий 5 %;

 3.3.2.8. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий 5 %;

 3.3.2.9.  эффективное участие в районных мероприятиях учащихся

 10 %;

 3.3.2.10.  за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов 30 %;

 3.3.2.11.  обобщение передового опыта 10 %;

 3.3.2.12.  успешная организационно-методическая работа 5 %;

 3.3.2.13.  внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий 5 %;

 3.3.2.14.  за работу с одаренными учащимися 5 %;

 3.3.2.15. руководство методическим объединением,

наставничество 5 %;

 3.3.2.16. за организацию образовательного процесса педагогами в период оздоровления учащихся 20 %,

 руководителю группы 25 %;

 3.3.2.17. за организацию работы по сохранности учебников, своевременное обеспечение учащихся учебниками 15 %;

 3.3.2.18 вклад в оснащение учебно-методической

базы учреждения 2 %;

 3.3.2.19 участие в проведении ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения 10 %;

 3.3.2.20 выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника 30 %;

 **3.3.3. для обслуживающего персонала**:

 3.3.3.1. поддержание надлежащего порядка на закрепленных объектах, эстетическое оформление рабочих мест, помещений 5 %;

 3.3.3.2.  обеспечение бесперебойной работы приборов и

оборудования 10 %;

 3.3.3.3.  экономия материальных и энергетических ресурсов 10 %;

 3.3.3.4.  подготовка кабинетов к новому учебному году 10 %;

 3.3.3.5.  проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения 30%;

 3.3.3.6.  образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования  10 %;

 3.3.3.7.  предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника  30 %;

 **3.4. Показатели снижения премии:**

 3.4.1.  недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля  30%;

 3.4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность организации  50%;

 3.4.3.неисполнение в срок обязательств по коллективному

договору 30 %;

 3.4.4. случаи травматизма, произошедших в учебное время 100 %;

 3.4.5.  неаккуратное ведение документации 20 %;

 3.4.6. нарушение трудовой дисциплины 50 %;

 3.4.7. дисциплинарное взыскание (замечание) 50 %.

 3.4.8. нетактичное поведение с учащимися, родителями,

коллегами 50%;

3.4.9. обоснованная жалоба родителей на работника 50%;

3.4.10. опоздание на урок 20%;

3.4.11. отсутствие на месте дежурства или некачественное выполнение обязанностей дежурного 20%;

3.4.12. за невыполнение приказа по школе 30%;

3.4.13. за кратковременное отсутствие на рабочем месте во время

урока 20%;

3.4.14. самовольный перенос уроков, факультативов 20%;

3.4.15. за невыход на замену без предупреждения

администрации 20 %;

3.4.16. за халатное отношение к сбережению школьного

имущества 50%;

3.4.17.за использование сетей интернета в личных целях в период нахождения на рабочем месте 50%;

3.4.18. за курение на территории школы 50%;

3.4.19.занесвоевременное прохождение медицинского

обследования 20%.

**3.5. Лишение премии на 100% в случаях:**

 3.5.1. за прогул без уважительной причины;

 3.5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

 3.5.4. нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

 3.5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

 3.5.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

3.5.7. нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.8. появление на рабочем месте в нетрезвом, токсическом, наркотическим состоянии.

 Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

**Приложение № 3**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С. Бузько  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования**

На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

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

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с 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
 | 5 базовых величин |
| 1. Бракосочетание работника
 | 5 базовых величин |
| 1. Вследствие стихийного бедствия
 | 100% месячного фонда материальной помощи |
| 1. При несчастных случаях в семье работника
 | 100% месячного фонда материальной помощи |
| 1. Смерти работника учреждения
 | 100% месячного фонда материальной помощи |
|  |  |
| 1. Продолжительной болезни работника (свыше 20 календарных дней)
 | 3 базовых величин |
| 7. В связи с круглыми датами в жизни работника (30, 40, 50, 60, 70 лет)8. В иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета | 3 базовых величин100% месячного фонда материальной помощи |

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.

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

**Приложение № 2**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

 **Положение**

**о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования из 5% -го фонда**

**(прилагается к коллективному договору учреждения)**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 № 36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 № 10 «Об утверждении Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».

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 тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.4. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения и выплачивается ежемесячно.

 1.5. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов планового фонда оплаты труда педагогических работников учреждения образования, рассчитанного на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальной помощи).

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

трудового отпуска;

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

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

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

2. Порядок и условия установления размера надбавки в процентах от тарифной ставки первого разряда (включительно):

2.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - до 200%;

2.2. за системную работу с родителями - до 200%;

2.3. за системную работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период - до 200%;

2.4. за системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период - до 200%;

2.5. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза - до 150%;

2.6. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования - до 300%;

2.7. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися:

 - подготовка обучающихся к участию в олимпиадах - до 300%;

 - подготовка обучающихся к участию в конкурсах по учебным предметам - до

 300%;

 - подготовка обучающихся к участию в образовательных мероприятиях - до

 300%;

 - подготовка обучающихся к участию в творческих конкурсах - до 300%;

- организация, проведение мероприятий (олимпиад, конкурсов и др.)- до 300 %;

2.8. за организацию участия обучающихся в региональных мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий - до 150%;

2.9. за организацию участия обучающихся в республиканских мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий -

 до 150%;

2.10. за организацию участия обучающихся в общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий

 - до 150%;

2.11. за работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» «образцовый» - до 200%;

2.12. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждения образования - до 200%;

2.13. за работу с иностранными обучающимися - до 200%;

2.14. за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия - до 250%;

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.

5. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

ПРИМЕЧАНИЕ:

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

\*\* Каждый коллектив принимает решение индивидуально о необходимости установления надбавки работникам, работающим по совместительству.

**Приложение № 5**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

1. Директор
2. Заместитель директора по основной деятельности
3. Учитель
4. Сторож
5. Уборщик помещений
6. Кочегар
7. Вахтёр
8. Повар

Основание: Инструкция № 16 от 23.03.2016 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Приложение № 6**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**План мероприятий по охране труда****государственного учреждения образования****«Иолчанская средняя школа»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п** | Наименование(содержание) мероприятийпо охране труда | Сроки выполнениямероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий |
| 1. | Проводить плановое обучение членов комиссий и общественных инспекторов по охране труда | Не реже 1 раза в полгода  | Председатель профкома |
| 2. | Проверка состояния рабочих мест, запасных выходов зданий согласно требованиям охраны труда | Не реже 1 раза в месяц | Председатель комиссии по охране труда |
| 3. | Контроль правильности хранения вредных и пожароопасных веществ | 1 раз в месяц | Председатель комиссии по охране труда |
| 4. | Проверка наличия и правильности оформления документации по охране труда | 1 раз в месяц | Председатель профкома |
| 5. | Подготовка вопросов по охране труда к рассмотрению на заседании Профкома5.1. О выполнении условий коллективного договора (раздел « Охрана труда»)5.2. О подготовке к работе в осенне-зимний период.5.3. Об обеспечении СИЗ, спец. одеждой, мылом, смывающими средствами  | 1 раз в полгода  | Председатель профкома |
| 6. | Участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда и поощрение лучших общественных инспекторов и членов комиссий | В течение года | Председатель комиссии по охране труда |
| 7. | Участие в расследовании несчастных случаев | По факту случившегося | Председатель комиссии по охране труда |
| 8. | Участие в проведении Дней охраны труда | Не реже 1 раза в квартал | Председатель комиссии по охране труда |
| 9. | Рассмотрение жалоб, заявлений и предложений в проект коллективного договора | В течение года | Председатель профкома |
| 10. | Пропаганда знаний и передового опыта по охране труда (нормативные документы, справочная литература) | В течение года | Председатель профкома |
| 11. | Разработка инструкций, нормативных правовых актов, плакатов по охране труда, знаков безопасности | В течение года | Председатель комиссии по охране трудаЗавхоз  |

Основание: 1. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 г. № 136.**Приложение № 7**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько  |

**Перечень** **профессий (должностей) работающих, для которых обязательно прохождение предварительного (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных (при ухудшении состояния здоровья работника) медицинских осмотров**Основание: Статья 21 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь Постановление Министерства здравоохранения Республики  Беларусь **от 28 апреля 2010 г. N 47**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия (должность)** | **Периодичностьмедосмотра** |
| 1 | Директор | 1 раз в год |
| 2 | Заведующий хозяйством | 1 раз в год |
| 3 | Учитель (воспитатель) | 1 раз в год |
| 7 | Повар | 1 раз в год |
| 8 | Кухонный рабочий | 1 раз в год |
| 9 | Уборщик помещений | 1 раз в год |
| 13 | Дворник | 1 раз в год |
| 14 | Сторож | 1 раз в год |
| 15 | Кочегар котельной | 1 раз в год |

**Приложение № 8**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Срок носки в месяцах | Количество комплектов |
| 1. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| 2. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный  | 12 |  |
| Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 12 |  |
| Ботинки кожаные | 12 |  |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 2 |  |
| *Зимой дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  | 36 |  |
| Валяная обувь | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь | 24 |  |
| *В остальное время года дополнительно:* |
| Плащ непромокаемый | 36 |  |
| Сапоги резиновые | 24 |  |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм хлопчатобумажный | 12 |  |
| Ботинки кожаные | 12 |  |
| Рукавицы х/б с накладками | 1 |  |
| Перчатки резиновые | До износа |  |
| Очки защитные | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |  |
| 4. | Сторож (вахтер) | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный | 12 |  |
| *На наружных работах дополнительно:* |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | 12 |  |
| Плащ с капюшоном | 12 |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 36 |  |
| Валяная обувь | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь | 24 |  |
| Рукавицы ватные | 24 |  |
| Полушубок | Дежурный |  |
| 5. | Уборщик помещений | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 2 |  |
| Фартук прорезиненный | Дежурный |  |
| *При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:* |
| Сапоги резиновые или полусапоги резиновые | 12 |  |
| Перчатки резиновые | До износа |  |

**Основание:**1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006№ 110).3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999№ 696).4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008№ 209).**Приложение № 9**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол №4 от 30.05.2022 Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**ПЕРЕЧЕНЬ** **профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование профессий и работ** | **Выдаваемоесредство и количество** |
| 1 | Дворник | Мыло, 400 гр. |
| 2 | Уборщик помещений | Мыло, 400 гр. |
| 3 | Кочегар котельной | Мыло, 400 гр. |

 |
|  |
|  |

**Приложение № 10**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками**

 **для оказания первой помощи при несчастных случаях**

1. Вахта.

2. Пищеблок.

3. Химические и физические лаборатории.

4. Спортивный зал.

5. Учебные мастерские.

6. Кабинет информатики.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.

3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи**

**(универсальную)**

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл) | 1 уп. |
| Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10 | 3 уп. |
| Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 | 1 уп. |
| Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл) | 1 уп. |
| Глицерил тринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Калия перманганат 5,0 | 1 уп. |
| Лоперамид 0,002 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Магния сульфат 10,0 | 2 уп. |
| Метамизол натрий 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 20.0 | 1 уп. |
| Нафазолина 0,1% р-р | 1 фл. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл | 2 уп. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Пипетка | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.01.2007 № 4 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации»

**Приложение № 11**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько  |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессий и должностей | Продолжительность отпуска |
| 1. | Кочегар | 4 дня |

**Приложение № 12**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Код и наименование профессии, должности(вида работ)по ЕТКС** | **Вредные и опасные производственные факторы** |
| 1. | Кочегар котельной13786 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;б) микроклимат в помещении;в) напряженность и тяжесть труда;г) эмоциональные нагрузки |

**Приложение № 13**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ №125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым**

**вводится суммированный учет рабочего времени**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии,должности | Учетный период |
| Кочегар | квартал (полугодие) |
| Сторож | квартал (полугодие, год) |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

**Приложение №**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ №125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) работающих, для которых обязательно прохождение предварительного (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных (при ухудшении состояния здоровья работника) медицинских осмотров

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)).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1 | Дворник(при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 1П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года (только периодический) |
| 2 | Кухонный рабочий | Приложение 1П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном) Приложение 3П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года1 раз в год |
| 3 | Кочегар котельной |  Приложение 1П.2.7. Пыль животного и растительного происхождения (А): древесины, торфа и другиеП.3.7. Углеродные пыли (уголь) | 1 раз в два года |
| 4 | Повардетского питания | Приложение 1П.5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше) Приложение 3П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в  процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года1 раз в год |
| 5 | Сторож | Приложение 3П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 6 | Уборщик помещений  | Приложение 1 П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)Приложение 3П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года1 раз в два года |
| 7 | Работники учреждений образования | Приложение 3П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

 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.

**Приложение №**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ №125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

 **должностей специалистов, которые проходят проверку знаний по вопросам охраны труда 1 раз в 3 года в вышестоящей организации**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Наименование профессии и должности** |
| 1 | Директор |
| 2 | Учитель физического культуры и здоровья |
| 4 | Учитель  |
| 5 | Заведующий хозяйством |

**Приложение № 13**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ №125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий работающих, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда ежегодно**

1. Кухонный рабочий
2. Повар детского питания
3. Сторож
4. Уборщик помещений
5. Кочегар

 7. Дворник

**Приложение № 13**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ №125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**СПИСОК**

**профессий и должностей работников, подлежащих**

**санитарно-гигиеническому обучению и аттестации**

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».

1. Повар детского питания.
2. Кухонный рабочий.
3. Директор

4. Уборщик помещений

5. Заведующий хозяйством.

**Приложение № 13**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ №125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) за особый характер труда в организациях (их структурных подразделениях) специального назначения системы образования и размер этого повышения в зависимости от особенностей работы в них**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование профессии, должности** | **Тарифная ставка** |
| 1 | Педагогические работники   | До 50% |
| 2 | Все остальные категории работников | До 30% |
| 3 | Всем молодым специалистам,  работающим на условиях контрактной формы найма,  устанавливается надбавка (на период статуса молодого специалиста) | 30% |

**Приложение № 13**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитетПервичной профсоюзной организацииПротокол № 4 от 30.05.2022Председатель ППКЕ.В.Сачава | УТВЕРЖДЕНОПриказ №125 от 30.05.2022Директор государственногоучреждения образования«Иолчанская средняя школа» Н.С.Бузько |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», а также Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06. 2020 года №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

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

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

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

**2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление**

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

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

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

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

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

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

в размере 0,5 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

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

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

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