

**Государственное учреждение образования
«Каменская средняя школа Мозырского района»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Каменская средняя школа Мозырского района»
на 2022-2025 годы**

**Принят на профсоюзном собрании
31 мая 2022 года
Протокол №2**

Каменка, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел I «Общие положения»	4
2. Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	7
3. Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	14
4. Раздел IV «Гарантии занятости».....	20
5. Раздел V «Охрана труда»	26
6. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждения образования»	30
7. Раздел VII «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи»	32
8. Раздел VIII «Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива»	33
9. Раздел IX «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	36
10. Раздел X «Организация выполнения коллективного договора и контроль, ответственность сторон»	37
11. Приложение №1 «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района».....	39
12. Приложение №2 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района»	51
13. Приложение №3 «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района»	60
14. Приложение №4 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района».....	64
15. Приложение №5 «Положение о размере, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района».....	68
16. Приложение №6 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам»	71
17. Приложение №7 «Соглашение по охране труда между	
_____М.А.Гурина	_____И.С.Тороп

- администрацией и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района».... 75
18. Приложение №8 “Перечень рабочих мест по профессиям и должностям государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района», на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда”..... 77
19. Приложение №9 «Перечень профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам»..... 78
20. Приложение №10 «Перечень рабочих мест по профессиям и должностям Государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района», на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда»..... 79
21. Приложение №11 «Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г. в месяц согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами», при наличии финансирования».. 80
22. Приложение №12 «Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей"..... 81
23. Приложение №13 «Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях»..... 82
24. Приложение №14 «Перечень вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи универсальную, утвержденный постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»..... 83
25. Приложение №15 «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности»..... 85

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования
«Каменская средняя школа Мозырского
района» на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком) в лице председателя Профкома Тороп Ирины Сергеевны, и государственным учреждением образования «Каменская средняя школа Мозырского района» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Гуриной Марии Андреевны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников,

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

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

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

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

8. Действие 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.

Распространение действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), производится согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза,

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

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 коллектива работников учреждения образования.

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

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

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

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

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

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

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

16.1. Доводить до сведения работников локальные 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), утвержденной 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, осуществления единовременной выплаты на оздоровление решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

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

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

Выплаты из средств материального стимулирования труда, 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 следующих размерах:

18.3.1. Почетной грамотой отдела образования Мозырского райисполкома в размере двух базовых величин;

18.3.2. Благодарностью отдела образования Мозырского районного исполнительного комитета – одной базовой величины;

18.3.3. Почетной грамотой Мозырского районного исполнительного комитета, Мозырского районного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – трех базовых величин;

18.3.4. Благодарностью Мозырского районного исполнительного комитета, Мозырского районного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – двух базовых величин;

18.3.5. Почетной грамотой Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – пяти базовых величин;

18.3.6. Благодарностью Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – трех базовых величин;

18.3.7. Почетной грамотой главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета - трех базовых величин;

18.3.8. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – четырех базовых величин;

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

18.3.9. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – пяти базовых величин;

20.25.10. нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» – семи базовых величин.

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

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи руководителю осуществляется отделом образования Мозырского райисполкома 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 стимулирование качественного труда 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 руководителя учреждения системы образования и соответствующего комитета профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или начальника отдела расчетов по заработной плате государственного учреждения «Мозырский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования».

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

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

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и 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 Профкомом.

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 24 числа – за первую половину текущего месяца и 13 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 заработной платы с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

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

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

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

18.13. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах 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. Наниматель устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Наниматель может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором, а их руководителю – устанавливаются органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

18.16. Устанавливать молодым специалистам гарантии, определенные локальными правовыми актами Министерства образования Республики Беларусь.

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

18.16.1. установление надбавки в размере 30 % ставки;

18.16.2. оказание единовременной материальной помощи на обустройство в размере 5 базовых величин;

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

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

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

Пятидневную рабочую неделю с выходными в субботу и воскресенье установить для заведующего хозяйством, повара, кухонного рабочего, инспектора по кадрам, секретаря, лаборантов, инженера-программиста, кладовщика.

18.18. 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.

18.19. 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.

18.20. На период отсутствия педагогических работников 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.

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

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

18.22. Руководитель, заместители руководителя 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.

18.23. 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.

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

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

18.26. Устанавливать надбавку за специфику работы в сфере образования руководителям из числа педагогических работников, их заместителям и педагогическим работникам в соответствии с локальными правовыми актами Министерства образования Республики Беларусь.

18.27. Устанавливать доплату за особые условия труда на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул работникам в соответствии с локальными правовыми актами Министерства образования Республики Беларусь.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителем учреждения образования, органом, уполномоченным заключать трудовой договор. Конкретный размер доплаты руководителю

учреждения образования устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт.

18.28. Устанавливать надбавку за классное руководство учителям, выполняющим функции классного руководителя, при реализации содержания образовательных программ общего среднего образования в размере 100 процентов базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом руководителя учреждения образования.

18.29. Всем категориям работников рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

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

19. Наниматель обязуется:

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, распределении неиспользованных средств фонда заработной платы, 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 правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

В соответствии с законодательством по просьбе членов 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 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 в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных

формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для

прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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

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

21.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях:

- работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам в период этого отпуска;
- супругам, работающим в одном учреждении системы образования, по их заявлению – одновременно, из числа педработников – в летнее время одновременно;
- работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

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

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

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

21.11.1. 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 – на период прохождения лечения;

21.11.2. в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения

медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на период, указанный в части второй п. 21.18;

21.11.3. смерть члена семьи, близкого родственника - не менее 3-х рабочих дней на территории РБ и не менее 5-ти рабочих дней за пределами РБ;

21.11.4. при медицинском обследовании в областных или республиканских медицинских центрах - до 4-х рабочих дней;

21.11.5. в связи с посещением врача – 1 день;

21.11.6. бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 5 дней;

21.11.7. рождение детей, внуков - 1 день;

21.11.8. первый учебный день детей-первоклассников или внуков-первоклассников -1 день;

21.11.9. проводы в армию супруга, детей, внуков - 1 день;

21.11.10. юбилейная дата (30, 40, 50, 55, 60) -1 день;

21.11.11. в связи с необходимостью посещения государственных учреждений – 1 день.

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 ежемесячно 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 педагогического работника 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 не более 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

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

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждении образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств от приносящей доход 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 отпуска без сохранения заработной платы работникам (ст. 190 ТК РБ) по следующим основаниям следующей продолжительностью:

21.18.1. для работы над диссертацией, написания учебников, подготовкой методических пособий – на период, указанный в части второй настоящего пункта;

21.18.2. для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования – на период учебно-экзаменационной сессии и сдачи экзаменов;

21.18.3. по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – во время летних каникул на период, указанный в части второй настоящего пункта, не позднее начала нового учебного года (1 сентября);

21.18.4. приемным родителям в связи с оздоровлением детей - на период прохождения оздоровления;

21.18.5. по семейно-бытовым причинам, указанным в п.21.11 Договора.

Социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для написания диссертации, написания учебников и по другим уважительным причинам предоставлять работнику по его

письменному заявлению. Социальные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются не более 90 календарных дней в течение календарного года.

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. Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с пп. 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с Профкомом.

21.22. График трудовых отпусков, составляемый на календарный год, согласовывается с Профкомом и доводится до сведения всех работников.

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.

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с профсоюзным комитетом в целях выработки согласованной программы мер 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, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности) 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия профсоюзного комитета .

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

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

24.2.1. разведенным, имеющим несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

24.2.9. семейным при наличии трех и более иждивенцев.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24.10. Заключение новых контрактов, их продление в пределах

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

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

24.12. Заключение контрактов с работниками - членами профсоюза организации 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 работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года,

предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

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

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

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

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

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

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

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

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

24.21. Наниматель заключает по истечении срока действия контракта с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях

контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

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

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

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступление на военную службу по контракту;

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

24.23.4. избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

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

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

24.23.11. пенсионный возраст;

24.23.12. 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);

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

24.23.14. если работник работает на замене временно

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

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

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

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

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

24.27. Установить для работников, осуществляющих сопровождение детей на оздоровление, 50% надбавки и предоставление других дней отдыха в каникулярное время, согласно отработанному времени в выходной день.

24.28. 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 № 322-3, Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

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

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

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

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

вопросам охраны труда (Приложение № 7 к Договору).

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

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

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

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

26.10. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

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

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложения № 6 и №11 к Договору);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложения №13 и №14 к Договору).

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 9 к Договору).

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

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; по согласию сторон коллективного договора - в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

27.15. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца (квартала, года) в размере, предусмотренном Положениями Договора.

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

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

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

-дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 8 к Договору);

-доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 10 к Договору).

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

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

29. Профком обязуется:

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

29.4. Содействовать в организации оказания 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. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

30.8. 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

отделе образования, учреждении образования и организационных структурах Профсоюза.

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

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

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

30.12. Выделять денежные средства на приобретение подарков к Дню Защитников Отечества, Международному женскому дню, новогодних подарков из средств первичной профсоюзной организации учреждения образования.

Подарки к праздникам, указанным в части первой настоящего пункта, выделять каждому работнику учреждения, состоящему на учете первичной профсоюзной организации, регулярно уплачивающему членские взносы, в том числе работникам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Новогодние подарки работникам выделять на каждого работника, проработавшего в учреждении более трех месяцев.

РАЗДЕЛ VII «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО- БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ»

31. Наниматель обязуется содействовать:

31.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в учреждении образования.

31.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работающей молодежи до 31 года, организации их медицинских осмотров.

32. Профком обязуется:

32.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, Договором льготного порядка пользования культурно-просветительскими, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать

консультационную поддержку по данным вопросам.

33. Стороны обязуются добиваться выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения образования.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором.

Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в том числе путем реализации в рамках наставничества оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать в активную общественную жизнь, создавать условия для их самореализации.

34.2. Нанимателю и Профкому содействовать:

34.2.1. выделению работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

34.2.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

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

35. Наниматель обязуется:

35.1. 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.

35.2. 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 руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

36. Профком обязуется:

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

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

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

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. 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.

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

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

37.4. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

37.5. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

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

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

37.6. 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, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

37.7. 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 37.6.

37.8. 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».

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

с работниками, избранными в составы комитета Профсоюза и не освобожденными от основной работы — с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитета Профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

с работниками, избранными в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденными от работы — с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами 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.

37.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 37.9 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и неосвобожденных 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.

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

37.13. 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 IX «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

комитета.

39. Профком обязуется:

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

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

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

РАЗДЕЛ X «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

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

41. 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.

42. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

42.3. Каждая Сторона несет ответственность за своевременное и

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

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

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

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

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

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

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

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

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

42.11. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год (в мае и декабре) с составлением акта (справки).

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

Договор подписан 31.05.2022 года.

Наниматель
_____ М.А. Гурина

Председатель Профкома
_____ И.С.Тороп

Одобрено на профсоюзном собрании.
31.05. 2022 г., протокол №2

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

Приложение № 1
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Каменской
средней школы Мозырского
района

_____ М.А. Гурина
31.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников государственного учреждения
образования «Каменская средняя школа Мозырского района»

1. Общие положения

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

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- плановые объемы средств в размере 20% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки, предусматриваемые на премирование работников;
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

_____ М.А. Гурина

_____ И.С. Тороп

1.4. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются Нанимателем совместно с Профкомом. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания (31.05.2022 протокол №2) и действует до принятия нового.

2. Порядок и условия премирования

2.1. Премированию подлежат все категории работников учреждения образования, в том числе работающие по совместительству, а также работники, осуществляющие приносящую доходы деятельность, обеспечивающие выполнение всех основных требований к учреждению образования, Директив Президента Республики Беларусь № 1, 2, 3, Декретов Президента Республики Беларусь № 18, № 5, Кодекса об образовании и других локальных правовых актов, обеспечивающих функционирование учреждения образования.

2.2. Базовая премия работникам учреждения образования, в том числе работающим по совместительству, устанавливается ежемесячно в размере 5 % от оклада работника, педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, - ежемесячно в размере 5% от оклада педагогического работника с учетом всех часов педагогической нагрузки за фактически отработанное время на основании приказа Нанимателя, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением за добросовестное и своевременное выполнение функциональных обязанностей.

2.3. Премия педагогическим работникам, осуществляющим приносящую доходы деятельность, устанавливается ежемесячно на период заключения трудового договора в пределах плановых объемов средств в размере 5% от суммы оклада работника с учетом нагрузки.

2.4. Неиспользованные средства премиального фонда, составляющие разницу между плановой и фактически выполненной суммой, неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, сэкономленные по фонду заработной платы, средства от внебюджетной деятельности, спонсорские средства в размерах, предусмотренных законодательством, направляются на премирование работников учреждения образования по показателям.

2.5. Премирование работников по показателям производится в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда и устанавливается в процентах от оклада работника, для педагогических работников - от оклада с учетом всех часов педагогической нагрузки за фактически отработанное время.

2.6. Базовая премия и премия по показателям не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.7. Премия по показателям начисляется по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором. Допускается начисление премии по показателям по итогам работы за текущий период (месяц).

2.8. Сумма неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, направленных для премирования по показателям, сообщается Нанимателю и Профкому централизованной бухгалтерией. Предложения о премировании по показателям работников обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 (31) числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с Профкомом в соответствии с настоящим Положением.

2.9. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения образования. Размеры премии в приказе указываются в процентном выражении.

2.10. Приведенные в данном Положении пределы числовых значений факторов следует понимать включительно. Если размер премии по конкретным показателям определен в числовых значениях «от» и «до», то решение в этих случаях принимается коллегиально.

При установлении премии по показателям учитывать, осуществляет работник трудовую деятельность на 1,0 ставку или на 0,5 ставки. В случае, если премия работнику по показателям устанавливается на 0,5 ставки, насчитывать сумму премии пропорционально работникам, работающим на 1,0 ставку, учитывая обеспечение качества выполняемых работ.

2.11. Премия по показателям может устанавливаться всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения. При установлении премии по нескольким основаниям проценты суммируются. Премирование по показателям максимальными размерами не ограничивается.

2.12. Выплата премии производится ежемесячно в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

2.13. Премия по показателям может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий,

требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы. Степень важности (срочности) работ определяется Нанимателем исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

2.14. Размеры показателей премирования работников учреждения образования в Положении указываются в процентном выражении.

2.15. Базовая премия уменьшается либо отменяется по приказу Нанимателя, который согласовывается с Профкомом, при отсутствии работника на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременном выполнении или невыполнении трудовых обязанностей без уважительных причин, использовании государственного имущества не в служебных целях, ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы.

2.16. Премирование по показателям работников учреждения образования производить при условии, если выплаты за достигнутые результаты работы не производились из других фондов экономического стимулирования труда работников учреждения.

При недостаточном количестве денежных средств премии могут выплачиваться в последующие месяцы.

2.17. Премирование руководителя учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения образования на основании Положения Соглашения.

3. Показатели и размеры премирования работников учреждения образования

Премия по показателям устанавливается:

3.1. заместителям руководителя, заведующему хозяйством, в том числе работающим по совместительству, ежемесячно за внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – 10-50% (процент устанавливается руководителем учреждения);

3.2. председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, в том числе работающему по совместительству, ежемесячно 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 %;

3.3. общественному инспектору по охране труда, в том числе работающему по совместительству, за координацию работы учреждения по вопросам охраны труда – 10%;

3.4. Показатели и размеры премирования для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству:

3.4.1. инициатива, выполнение отдельных видов работ – 3-50%;

3.4.2. активное участие в деятельности учреждения образования – 5-50 %;

3.4.3. достижение стабильных результатов в трудовой деятельности – 5-50%;

3.4.4. активная работа по творческому сотрудничеству с другими организациями – 3-50%;

3.4.5. творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – 3-50 %;

3.4.6. выполнение работником более ответственной работы по сравнению с другими работниками – 3-50 %;

3.4.7. объем и разнообразность выполняемой работы – 3-50 %;

3.4.8. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени – 3-50 %;

3.4.9. выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями – 3-50%;

3.4.10. выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива – 3-50 %;

3.4.11. срочное устранение аварийной ситуации силами трудового коллектива – 3-25 %;

3.4.12. участие в работе по выполнению целевых показателей прогноза социально-экономического развития района – 3-50 %;

3.4.13. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения – 3-50 %;

3.4.14. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – 5-50%;

3.4.15. участие в хозрасчетных семинарах и курсах, повышение квалификации работников учреждения образования на платной основе (по предоставлению подтверждающих документов, в размерах, соответствующих затратам) – 3-50 %;

3.4.16. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию работников учреждения образования – 5-30%;

3.4.17. участие работника в подготовке и проведении учебно-воспитательных и культурно-массовых мероприятий различного уровня (семинары, конференции, другие мероприятия, в том числе мероприятия, проводимые на базе других учреждений и организаций) – 5-50 % (в

зависимости от личного вклада в подготовку и проведение мероприятия, оплата производится за каждое подготовленное и проведенное мероприятие);

3.4.18. работа по оформлению документов различных областей учебно-воспитательной, методической и организационной деятельности (справки, протоколы и прочее) – 5 % (за фактически выполненную работу);

3.4.19. проведение ремонтно-строительных и оформительских работ на территории и в помещениях учреждения – 5-50 %;

3.4.20. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, их эстетическое оформление – 5-50%.

3.4.21. своевременное, оригинальное, качественное благоустройство территории учреждения образования – 3-50 %;

3.4.22. дежурство работников при проведении мероприятий на базе учреждения – 3-50%;

3.4.23. экономия материальных и энергетических ресурсов – 5-50 %;

3.4.24. выполнение работ на пришкольном участке – 5 – 50%.

3.4.25. активная творческая работа в профкоме – 3-50%;

3.4.26. активное участие в конкурсах, проводимых по инициативе профсоюзного комитета и РК профсоюза – 5-30%;

3.4.27. проведение вакцинации и ревакцинации против COVID-19 (при предоставлении справки или сертификата из медицинского учреждения о проведении вакцинации или ревакцинации против COVID-19) - размер в процентном отношении, эквивалентный одной базовой величине, с применением правил математического округления (премию устанавливать в случае, если выплата не производилась из фонда, предусмотренного для оказания материальной помощи).

3.5. Показатели и размеры премирования для заместителей руководителя учреждения образования, в том числе работающих по совместительству:

3.5.1. создание условий, при которых учащиеся и педагоги являются победителями районных, областных, республиканских смотров-конкурсов по различным направлениям работы, соревнований, спартакиад, туристских слетов, предметных олимпиад, семинаров, совещаний, конкурсов – 5-50 % (в зависимости от уровня);

3.5.2. наличие медалистов – 10% (1 раз по итогам года);

3.5.3. высокие результаты централизованного тестирования, % поступления – 10 % (1 раз по итогам тестирования, поступление в ВУЗы не ниже областного показателя, итоги выше среднеобластного – за каждые 10 % превышения добавляется 10 % (сентябрь);

3.5.4. отсутствие правонарушений, преступлений (ежеквартально) – 10%;

3.5.5. оказание помощи в повышении квалификационного уровня педагогов, сдающих квалификационный экзамен на присвоение высшей квалификационной категории, квалификационной категории «учитель-методист» – 15 %;

3.5.6. присвоение высшей квалификационной категории – 30 %;

3.5.7. присвоение квалификационной категории «учитель-методист» – 50 %;

3.5.8. оказание помощи учителям при обобщении передового опыта – 15 %;

3.5.9. обобщение передового опыта – 10-50 % (в зависимости от уровня);

3.5.10. распространение опыта работы в СМИ, на сайтах учреждений образования (АПО, ГОИРО, РОО и других), в электронных сборниках – 20% (за каждую статью);

3.5.11. подготовка материалов для обновления сайта учреждения – 3-25 %;

3.5.12. выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – 5-20%.

3.6. Показатели и размеры премирования для педагогических и иных работников, в том числе работающих по совместительству:

3.6.1. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время – 3-30%;

3.6.2. разработку, внедрение наиболее эффективных методик, новых технологий обучения (тесты, деловые игры и т.д.), применение новаторских подходов, форм и методов работы, средств обучения (воспитания), в том числе в рамках инновационного проекта – 5-50%;

3.6.3. участие в работе жюри районных конкурсов, олимпиад, смотров и соревнований, разработка заданий к олимпиадам и конкурсам – 10 %;

3.6.4. распространение опыта работы в СМИ, на сайтах учреждений образования (АПО, ГОИРО, РОО и других), в электронных сборниках – 20% (за каждую статью);

3.6.5. подготовка материалов для обновления сайта учреждения – 3-25 %;

3.6.6. выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – 5-20%;

3.6.7. обобщение передового опыта (в зависимости от уровня) – 10-50 %;

3.6.8. оформление документов выпускных классов:

3.6.8.1 сводные ведомости, свидетельства -10%,

3.6.8.2 аттестаты – 10 % (за каждый выпускной класс);

3.6.9. подготовка и проведение открытых уроков, методических недель, семинаров, конференций в учреждении образования – 10-50% (в зависимости от уровня указанных мероприятий);

3.6.10. работа по оформлению кабинетов, которые не затарифицированы работникам учреждения образования за счет часов организационно-воспитательной работы – 3-20% (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе в зависимости от объема выполненных работ);

3.6.11. ведение банка данных приемных, опекунских семей, семей находящихся в СОП, многодетных семей, ведение документации совета профилактики – 5-25% (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе в зависимости от объема выполненных работ);

3.6.12. ведение банка данных детей с ОПФР, за организацию работы комиссии по обследованию детей с ОПФР – 5-25 % (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе в зависимости от объема выполненных работ);

3.6.13 ведение документации по охране труда – 40%

3.6.14. повышение квалификационного уровня педагогических работников:

3.6.14.1. присвоение высшей квалификационной категории – 30 %;

3.6.14.2. присвоение квалификационной категории «учитель-методист» – 50 %;

3.6.15 активную деятельность в учебно-воспитательной и методической работе – 5-50%;

3.6.16 – руководителю ресурсного центра, методического объединения за участие в работе по методическому обеспечению учебно-воспитательного процесса – 10% (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по УВР);

3.6.17 – ведение документации по питанию - 40%;

3.6.18 – ведение документации по аттестации 10%;

3.6.19 – за работу в архиве 5-10%;

3.6.20 – ведение документации в музее, музейной комнате -5%;

3.6.21 – выполнение обязанностей начальника, заместителя начальника передвижного палаточного лагеря – 50%;

3.6.22 - выполнение обязанностей начальника, заместителя начальника школьного оздоровительного лагеря – 50%;

3.6.23 обеспечение работы в экзаменационной комиссии:

- члену комиссии, работающему в выпускном классе 5%;

- члену комиссии 3%;

3.6.24 – участие в подготовке и проведении педсоветов, семинаров, конференций – 3-10%;

3.6.25 секретарю педсоветов: 1, 2, 3 четверть- 20%,
по итогам года – 50%;

3.6.26. активное участие в конкурсе «Учитель года» – 5 - 50% (в зависимости от уровня проведения конкурса);

3.6.27. результативное участие в конкурсе «Учитель года» (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 10 - 50% (в зависимости от уровня проведения конкурса);

3.6.28. результативное участие в конкурсах среди педагогических работников (конкурс на лучший конспект урока, видеоурок и другие):

3.6.28.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 15 %;

3.6.28.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 10 %;

3.6.28.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 7 %;

3.6.28.4. благодарность на уровне района – 5 %;

3.6.28.5. на областном и республиканском уровне (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50%;

3.6.29. результативное участие в олимпиадах (за каждого участника, занявшего призовое место или отмеченного дипломом) в течении трех месяцев:

3.6.29.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 20 %;

3.6.29.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 15 %;

3.6.29.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 10 %;

3.6.29.4. благодарность на уровне района – 7 %;

3.6.29.5. на областном и республиканском уровне (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50 %;

3.6.30. результативное участие в командных конкурсах среди учащихся (ЮИД, КВН, «Радуга над домом», спортивных соревнованиях и других) за общекомандное место:

3.6.30.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 20 %;

3.6.30.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 15 %;

3.6.30.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 10 %;

3.6.30.4. благодарность на уровне района – 7 %;

3.6.30.5. на областном и республиканском уровне (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50 %;

3.6.31. результативное участие в отдельных разделах и номинациях командных конкурсов среди учащихся (ЮИД, КВН, «Радуга над домом», спортивных соревнованиях и других) (за каждое призовое место):

3.6.31.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 10 %;

3.6.31.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 7 %;

3.6.31.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 5 %;

3.6.31.4. благодарность на уровне района – 3 %;

3.6.31.5. областного и республиканского уровней (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 15 %;

3.6.32. результативное участие в конференциях, турнирах, соревнованиях, конкурсах среди учащихся (сочинения, презентации, песни, рисунки, стихи др.) (за каждого участника, занявшего призовое место или отмеченного дипломом):

3.6.32.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 15 %;

3.6.32.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 10 %;

3.6.32.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 7 %;

3.6.32.4. благодарность на уровне района – 5 %;

3.6.32.4 участие - 5%

3.6.32.5. на областном и республиканском уровне (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 30 %;

3.7. Показатели и размеры премирования для служащих, рабочих и иных работников, в том числе работающих по совместительству:

3.7.1. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 5-50 % (предложения подает заведующий хозяйством);

3.7.2. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 5-50 %;

3.7.3. участие в обеспечении учебно-воспитательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ – 5-50 %;

3.7.4. проведение профилактических мероприятий, уборка помещений по вирулицидному режиму, использование дезинфицирующих средств – 3-10%;

3.7.5. выполнение работ по обеспечению выполнения требований санитарно-гигиенических норм и правил на закрепленной территории – 5-30 %;

3.7.6. выполнение канализационных работ – 3-50 %;

3.7.7. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – 5-50 %.

4. Показатели и размеры снижения либо лишения базовой премии для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству:

4.1. Размер базовой премии может быть уменьшен независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности в следующих случаях:

4.1.1. нарушение трудового законодательства, Устава учреждения образования, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, финансово-хозяйственной деятельности – 50-100 %;

4.1.2. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами в ходе осуществления проверок представителями различного уровня – 50-100 %;

4.1.3. непринятие мер в случае порчи имущества и хищения материальных ценностей, халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб – 10-50 %;

4.1.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – 50-100 %;

4.1.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами, подтвержденное результатами служебного расследования или судебного разбирательства – 10-100%;

4.1.6. низкие результаты профилактической работы с учащимися (наличие преступлений, правонарушений, суицидов, гибели детей, травматизма) – 10-50%;

4.1.7. наличие нарушений ведения делопроизводства при оформлении документации – 10-100% (по итогам проверок, на основании приказа руководителя);

4.1.8. за нарушения в организации питания – 50-100% (согласно приказам, актам, справкам по итогам проверок внутриведомственного контроля и вышестоящих служб).

4.2. Работник может быть лишен базовой премии на 100% в следующих случаях:

4.2.1. невыполнение Директив Президента Республики Беларусь № 1, 2, 3, Декретов Президента Республики Беларусь № 18, № 5, Кодекса об образовании и других нормативно-правовых актов, обеспечивающих функционирование учреждения образования;

4.2.2. грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее тяжёлые увечья или смерть работников или учащихся;

4.2.3. отсутствие на рабочем месте без уважительной причины;

4.2.4. несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

4.2.5. использование государственного имущества не в служебных целях.

4.3. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению образования с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под подпись.

Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района» одобрено на профсоюзном собрании работников учреждения образования 31.05.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного
собрания

31.05.2022 № 2

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

Приложение № 2
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Каменской
средней школы Мозырского
района

_____ М.А.Гурина
31.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения
в труде работникам государственного учреждения образования
«Каменская средняя школа Мозырского района»

1. Общие положения

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

1.2. На установление надбавок за высокие достижения в труде работникам учреждения направляются:

- средства в размере 15% от суммы окладов работников;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

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

1.3. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются Нанимателем совместно с Профкомом. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания (31.05.2022 протокол №2) и действует до принятия нового.

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

2. Порядок и условия установления надбавки

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

2.2. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, на основании данного Положения в процентах от оклада работника, педагогическим работникам – от оклада с учетом всех часов педагогической нагрузки. Надбавка устанавливается за фактически отработанное время. Конкретные размеры надбавки определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

2.4. Установление надбавок производится в обстановке полной гласности, на основании приказа Нанимателя, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Надбавка устанавливается по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором. Допускается устанавливать надбавку по итогам работы за текущий период (месяц).

2.6. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.7. Сумма для установления надбавок сообщается Нанимателю и Профкому централизованной бухгалтерией. Предложения об установлении надбавок обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 (31) числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с Профкомом в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения образования. Размеры надбавки работника в приказе указываются в процентах к окладам работников с учетом нагрузки.

2.9. Приведенные в настоящем Положении пределы числовых значений факторов следует понимать включительно. Если размер

надбавки по конкретным показателям определен в числовых значениях «от» и «до», то решение в этих случаях принимается коллегиально.

При установлении надбавки учитывать, осуществляет работник трудовую деятельность на 1,0 ставку или на 0,5 ставки. В случае, если надбавка работнику по показателям устанавливается на 0,5 ставки, насчитывать сумму надбавки пропорционально работникам, работающим на 1,0 ставку, учитывая повышенную интенсивность выполняемой работы.

2.10. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, по предложению руководителя учреждения образования, заместителей руководителя, председателя профсоюзного комитета, заведующего хозяйством.

2.11. Надбавки могут устанавливаться всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения. При установлении надбавки по нескольким основаниям проценты суммируются.

2.12. Выплата надбавки производится ежемесячно в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

2.13. Надбавка за высокие достижения в труде может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

2.14. Установление надбавки работнику учреждения образования по показателям производится при условии, если выплаты за достигнутые результаты работы не производились из других фондов экономического стимулирования труда.

2.15. При недостаточном количестве денежных средств надбавка может выплачиваться в последующие месяцы.

2.16. Установление надбавки руководителю учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения на основании Положения Соглашения.

3. Показатели и размеры установления надбавки работникам учреждения образования, в том числе работающим по совместительству

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

учреждения образования, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности. Надбавка устанавливается:

3.1. заместителям руководителя, заведующему хозяйством, в том числе работающим по совместительству, ежемесячно за:

3.1.1. эффективность работы (учебной, воспитательной, хозяйственной) учреждения, обеспечение высокого уровня выполняемых работ – 10-50% (процент устанавливается руководителем учреждения);

3.2. председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, в том числе работающему по совместительству, ежемесячно за:

3.2.1. выполнение общественной работы в интересах коллектива, при достижении 100-процентного членства в организации – 50 %;

3.3. общественному инспектору по охране труда, в том числе работающему по совместительству, за:

3.3.1. ведение документации по охране труда, обеспечение высокого качества выполняемых работ – 10%;

3.4. молодым специалистам ежемесячно в течение первых 3-х лет работы в школе – 30%;

3.5. всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, за:

3.5.1. инициативу, выполнение отдельных видов работ – 3-50%;

3.5.2. активное участие в деятельности учреждения образования – 5-50 %;

3.5.3. достижение стабильных результатов в трудовой деятельности – 5-50%;

3.5.4. активную работу по творческому сотрудничеству с другими организациями – 3-50%;

3.5.5. творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – 3-50 %;

3.5.6. выполнение работником более ответственной работы по сравнению с другими работниками – 3-50 %;

3.5.7. объем и разнообразность выполняемой работы– 3-50 %;

3.5.8. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени – 3-50 %;

3.5.9. выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями – 3-50%;

3.5.10. выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива – 3-50 %;

3.5.11. срочное устранение аварийной ситуации силами трудового коллектива – 3-25 %;

3.5.12. участие в работе по укреплению учебно-методической, материально-технической базы учреждения (по предъявлению счета (чека) затраченных средств) – 3-50%;

3.5.13. участие в работе по выполнению целевых показателей прогноза социально-экономического развития района – 3-50 %;

3.5.14. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения – 3-50 %;

3.5.15. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – 5-50%;

3.5.16. участие в хозрасчетных семинарах и курсах, повышение квалификации работников учреждения образования на платной основе (по предоставлению подтверждающих документов, в размерах, соответствующих затратам) – 3-50 %;

3.5.17. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию работников учреждения образования – 5-30%;

3.5.18. участие работника в подготовке и проведении учебно-воспитательных и культурно-массовых мероприятий различного уровня (семинары, конференции, другие мероприятия, в том числе мероприятия, проводимые на базе других учреждений и организаций) – 5-50 % (в зависимости от личного вклада в подготовку и проведение мероприятия, оплата производится за каждое подготовленное и проведенное мероприятие);

3.5.19. работу по оформлению документов различных областей учебно-воспитательной, методической и организационной деятельности (справки, протоколы и прочее) – 5 % (за фактически выполненную работу);

3.5.20. проведение ремонтно-строительных и оформительских работ на территории и в помещениях учреждения – 5-50 %;

3.5.21. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, их эстетическое оформление – 5-50%.

3.5.22. своевременное, оригинальное, качественное благоустройство территории учреждения образования – 3-50 %;

3.5.23. дежурство работников при проведении мероприятий на базе учреждения – 3-50%;

3.5.24. транспортное обеспечение (подвоз) мероприятий личным автомобилем – 5-50%;

3.5.25. экономию материальных и энергетических ресурсов – 5-50 %;

3.5.26. выполнение работ на пришкольном участке – 5 – 50%;

3.5.27. активную творческую работу в профкоме – 3-50%;

3.5.28. активное участие в конкурсах, проводимых по инициативе профсоюзного комитета и РК профсоюза:

3.5.28.1. участие в туристском слете среди работников учреждений образования – 10-30 % (каждому участнику процент устанавливается в зависимости от продолжительности туристского слета);

3.5.28.2. участие в конкурсах художественной самодеятельности среди работников учреждений образования – 10 % (каждому участнику);

3.5.28.3. активное участие в спартакиаде среди работников учреждений – 7 % (за каждый вид соревнований каждому участнику);

3.6. заместителям руководителя, педагогическим и иным работникам, в том числе работающим по совместительству, за

3.6.1. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время – 3-30%;

3.6.2. разработку, внедрение наиболее эффективных методик, новых технологий обучения (тесты, деловые игры и т.д.), применение новаторских подходов, форм и методов работы, средств обучения (воспитания), в том числе в рамках инновационного проекта – 5-50%;

3.6.3. участие в работе жюри районных конкурсов, олимпиад, смотров и соревнований – 5-10 %;

3.6.4. распространение опыта работы в СМИ, на сайтах учреждений образования (АПО, ГОИРО, РОО и других), в электронных сборниках – 20% (за каждую статью);

3.6.5. подготовка материалов для обновления сайта учреждения – 3-25 %;

3.6.6. выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – 5-20%;

3.6.7. своевременное и полное оформление материалов передового опыта (в зависимости от уровня) – 10-50 %;

3.6.8. проведение открытых уроков или мероприятий в учреждении образования:

3.6.8.1. школьного уровня – 10%;

3.6.8.2. районного уровня – 20%;

3.6.8.3. областного уровня – 30%;

3.6.8.4. республиканского уровня – 50%;

3.6.9. работа по оформлению кабинетов, которые не затарифицированы работникам учреждения образования за счет часов

организационно-воспитательной работы – 3-20% (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе в зависимости от объема выполненных работ);

3.6.10. ведение банка данных приемных, опекунских семей, семей находящихся в СОП, многодетных семей, ведение документации совета профилактики – 5-25% (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе в зависимости от объема выполненных работ);

3.6.11. ведение банка данных детей с ОПФР, за организацию работы комиссии по обследованию детей с ОПФР – 5-25 % (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе в зависимости от объема выполненных работ);

3.6.12. ведение документации в музее (музейной комнате) – 5%;

3.6.13 выполнение обязанностей начальника, заместителя начальника передвижного палаточного лагеря – 50 %;

3.6.14. выполнение обязанностей начальника, заместителя начальника школьного оздоровительного лагеря – 50%

3.6.15. руководителю ресурсного центра, методического объединения, методического формирования за участие в работе по методическому обеспечению учебно-воспитательного процесса – 10% (за фактически выполненную работу по предложениям заместителей директора по учебной и воспитательной работе);

3.6.16. работу в лагерях и санаториях с круглосуточным пребыванием в вечернее и ночное время при оздоровительных мероприятиях, за сопровождение детей на оздоровлении в санаториях – 50%;

3.6.17. активную деятельность в учебно-воспитательной и методической работе – 5-50 %;

3.6.18. активное участие в конкурсе «Учитель года» – 5 - 50% (в зависимости от уровня проведения конкурса);

3.6.19. результативное участие в конкурсе «Учитель года» (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 10 - 50% (в зависимости от уровня проведения конкурса);

3.6.20. результативное участие в конкурсах среди педагогических работников (конкурс на лучший конспект урока, видеоурок и другие):

3.6.20.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 15 %;

3.6.20.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 10 %;

3.6.20.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 7 %;

3.6.20.4. благодарность на уровне района – 5 %;

3.6.20.5. на областном и республиканском уровне (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50%;

3.6.21 результативное участие в конкурсах, проводимых по инициативе профсоюзного комитета и РК профсоюза (каждому участнику):

- 3.6.21.1. I место (диплом I степени) – 20 %;
- 3.6.21.2. II место (диплом II степени) – 15 %;
- 3.6.21.3. III место (диплом III степени) – 10 %;
- 3.6.21.4. благодарность – 7 %;

3.6.22. результативное участие в олимпиадах, (за каждого участника, занявшего призовое место или отмеченного дипломом) в течении трех месяцев:

- 3.6.22.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 20 %;
- 3.6.22.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 15 %;
- 3.6.22.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 10 %;
- 3.6.22.4. благодарность на уровне района – 7 %;

3.6.22.5. на областном и республиканском уровне (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50 %;

3.6.23. результативное участие в командных конкурсах среди учащихся (ЮИД, КВН, «Радуга над домом», спортивных соревнованиях и других) за общекомандное место:

- 3.6.23.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 20 %;
- 3.6.23.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 25 %;
- 3.6.23.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 10 %;
- 3.6.23.4. благодарность на уровне района – 7 %;

3.6.23.5. на областном и республиканском уровне (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50 %;

3.6.24. результативное участие в отдельных разделах и номинациях командных конкурсов среди учащихся (ЮИД, КВН, «Радуга над домом», спортивных соревнованиях и других) (за каждое призовое место):

- 3.6.24.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 10 %;
- 3.6.24.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 17 %;
- 3.6.24.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 5 %;
- 3.6.24.4. благодарность на уровне района – 3 %;

3.6.24.5. областного и республиканского уровней (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 15 %;

3.6.25. результативное участие в турнирах, конференциях, соревнованиях, конкурсах среди учащихся (сочинения, презентации, песни, рисунки, стихи др.) (за каждого участника, занявшего призовое место или отмеченного дипломом):

- 3.6.25.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 15 %;
- 3.6.25.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 10 %;
- 3.6.25.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 7 %;
- 3.6.25.4. благодарность на уровне района – 5 %;

3.6.25.5 участие- 5%

3.6.25.6. на областном и республиканском уровне (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 30 %;

3.7. служащим, рабочим и иным работникам, в том числе работающим по совместительству, за:

3.7.1. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 5-50 % (предложения подает заведующий хозяйством);

3.7.2. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 5-50 %;

3.7.3. участие в обеспечении учебно-воспитательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ – 5-50 %;

3.7.4. проведение профилактических мероприятий, уборку помещений по вирулицидному режиму, использование дезинфицирующих средств – 3-10%;

3.7.5. выполнение работ по обеспечению выполнения требований санитарно-гигиенических норм и правил на закрепленной территории – 5-30 %;

3.7.6. выполнение канализационных работ – 3-50 %;

3.7.7. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – 5-50 %.

Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района» одобрено на профсоюзном собрании работников учреждения образования 31.05.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного
собрания

31.05.2022 № 2

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

Приложение № 3
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Каменской
средней школы Мозырского
района

_____ М.А.Гурина
31.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер
труда педагогическим работникам государственного учреждения
образования «Каменская средняя школа Мозырского района»

1. Общие положения

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

1.2. Положение определяет размер, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования, в том числе работающим по совместительству.

1.3. Источник выплаты надбавки - средства в размере 10 процентов суммы окладов педагогических работников учреждения образования.

1.4. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются Нанимателем совместно с Профкомом. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания (31.05.2022 протокол №2) и действует до принятия нового.

2. Порядок и условия установления надбавки

2.1. Положение распространяется на педагогических работников, в том числе работающих по совместительству, непосредственно участвующих в учебно-воспитательном процессе. Надбавки

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

устанавливаются педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, за выполнение отдельных видов работ.

2.2. Установление надбавок производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Надбавка устанавливается по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором. Допускается устанавливать надбавку по итогам работы за текущий период (месяц).

2.4. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника. Конкретные размеры надбавки определяются и устанавливаются в зависимости от отраслевых особенностей педагогической деятельности, осуществляемой педагогическими работниками, в том числе работающими по совместительству.

2.5. Надбавки педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.6. Суммы для установления надбавок сообщаются Нанимателю и Профкому централизованной бухгалтерией. Предложения об установлении надбавок обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 (31) числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения образования в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения образования.

Надбавка определяется без учета установленных педагогическому работнику учреждения образования, в том числе работающему по совместительству, часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) и устанавливается на срок не менее чем на месяц в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики

Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения, и максимальными размерами не ограничена. При установлении надбавки по нескольким основаниям проценты суммируются. Приведенные в данном Положении пределы числовых значений факторов следует понимать включительно. Если размер надбавки по конкретным показателям определен в числовых значениях «от» и «до», то решение в этих случаях принимается коллегиально.

Выплата надбавки производится ежемесячно в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

2.7. Установление надбавок производить при условии, если выплаты не производились из других фондов экономического стимулирования труда работников учреждения.

3. Показатели и размеры установления надбавки педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству

Педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, надбавки устанавливаются:

3.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – 3-60%;

3.2. за работу по организации питания учащихся, оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период – 3-60%;

3.3. за сопровождение учащихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза – 3-60%;

3.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – 3-60%;

3.5. за работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – 3-60%;

3.6. за организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – 3-60%;

3.7. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов – 3-60%;

3.8. за работу с иностранными учащимися – 3-60%;

3.9. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке – 3-60%;

3.10. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования – 3-60%;

3.11. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования– 3-60%.

Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района» одобрено на профсоюзном собрании работников учреждения образования 31.05.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного
собрания

31.05.2022 № 2

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

Приложение № 4
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Каменской
средней школы Мозырского
района

_____ М.А.Гурина
31.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам
государственного учреждения образования «Каменская средняя школа
Мозырского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке оказания материальной помощи работникам (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями).

1.2. На оказание материальной помощи работникам учреждения образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.3. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются Нанимателем совместно с Профкомом. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания (31.05.2022 протокол №2) и действует до принятия нового.

2. Порядок и условия оказания материальной помощи

2.1. Материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями оказывается всем категориям работников учреждения образования, в том числе работающим по совместительству, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, на основании приказа руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом.

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

2.2. Суммы для оказания материальной помощи сообщаются Нанимателю и Профкому централизованной бухгалтерией.

2.3. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов. Заявления на оказание материальной помощи с подтверждающими документами подаются заявителями не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств и обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 (31) числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения образования в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения образования. Размеры материальной помощи в приказе могут указываться как в базовых величинах, так и в абсолютных величинах (белорусских рублях), соответствующих размерам пункта 3 настоящего Положения.

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

2.4. Выплата материальной помощи производится в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

2.5. Неиспользованные средства фонда, предусмотренного на оказание материальной помощи, распределяются один раз в год (в декабре) без написания заявления между всеми категориями работников, в том числе работающих по совместительству, кроме работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, в процентном отношении от оклада работников, для педагогических работников – в процентном отношении от оклада с учетом всех часов педагогической нагрузки.

Материальная помощь начисляется в этом случае работникам, указанным в абзаце первом настоящего пункта, независимо от отработанного времени на основании приказа руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом. Размеры материальной помощи в приказе в этом случае могут указываться как в процентах, так и в абсолютных величинах (белорусских рублях).

2.6. Материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается по его заявлению из средств учреждения образования вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза в случаях и размерах, установленных Положением, действующим в учреждении образования.

3. Случаи и размеры оказания материальной помощи работникам учреждения образования в связи с непредвиденными материальными затруднениями

Материальная помощь оказывается при наличии финансовых возможностей в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

1. рождение ребенка	4бв
2. бракосочетание работника	4бв
3. вследствие стихийного бедствия	4бв
4. при несчастных случаях в семье работника	4бв
5. смерти работника учреждения	6бв
6. смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители)	4бв
7. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год)	3 бв
8. семьям, воспитывающим детей до 16 лет одним из родителей (1 раз в год)	3 бв
9. на частичную оплату путевок, санаторно-курортного лечения за собственный счет, компенсация затрат на дорогу для работников	3 бв
10. в связи с круглыми датами в жизни работника (40,45,50,55,60,65 и т.д.)	3бв
11. оздоровления детей работников при приобретении путевки за собственные средства	3 бв
12. утрата трудоспособности работником, группа инвалидности (1 раз в год)	3бв
13. выход на пенсию работника (проработавшего в учреждении	
-от 6 месяцев до 5 лет	4бв
-более 5 лет	5бв
14. работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет (1 раз в год)	2бв
15. работникам, воспитывающим детей-инвалидов (1 раз в год)	3бв
16. работникам-инвалидам при наличии подтверждающих документов (1раз в год)	3бв
17. работникам-студентам на период сессии (обучающихся на педагогических специальностях)	2бв
18. работникам, обучающим детей в ССУЗах и ВУЗах (дневная форма обучения, первое высшее, до 23 лет) 1 раз в год (при предъявлении документов)	3бв
19. родителям первоклассников один раз в год перед началом учебного года	2бв

20. при проведении вакцинации и ревакцинации против COVID-19(при предоставлении справки или сертификата из медицинского учреждения о проведении вакцинации и ревакцинации против COVID-19. Материальную помощь оказывать в случае, если выплата не производилась из фонда премирования)	1бв
21. материальная помощь может выделяться и при других обстоятельствах, только с согласия руководителя и профкома (при наличии подтверждающих документов и денежных средств)	по решению

Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района» одобрено на профсоюзном собрании работников учреждения образования 31.05.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного
собрания
31.05.2022 № 2

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

Приложение № 5
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Каменской
средней школы Мозырского
района

_____ М.А.Гурина
31.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о размере, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июня 2020 г. №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников» с изменениями и дополнениями) и определяет размер, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования, в том числе работающим по совместительству, осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1,0 оклада работника без учета педагогической нагрузки, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

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.

1.5. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются Нанимателем совместно с Профкомом. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания (31.05.2022 протокол №2) и действует до принятия нового.

2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Размер оклада работника, в том числе работающего по совместительству, 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, в том числе работающему по совместительству, 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, в том числе работающему по совместительству, 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, в том числе работающего по совместительству, определяется на дату письменного заявления работника.

2.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, в том числе принятым на работу по совместительству, 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, в том числе работающим по совместительству, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

трех лет и в связи с этим проработавшим неполный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

2.5.1. в размере 1,0 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

2.5.2. 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, в том числе принятым на работу по совместительству, а также работникам, в том числе работающим по совместительству, 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, в том числе работающего по совместительству, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника, в том числе работающего по совместительству, определяется на дату приказа об увольнении.

2.8. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения на основании Положения Соглашения.

Положение о размере, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района» одобрено на профсоюзном собрании работников учреждения образования 31.05.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного
собрания

31.05.2022 № 2

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

Приложение № 6
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменная
средняя школа Мозырского
района»

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

№	Наименование профессии и должности. Код профессии (должности) по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих»	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Кол-во
1	Гардеробщик 9621-002	- халат х/б	ЗМи	12	1
2	Уборщик территорий 9613-001	- костюм х/б, - фартук х/б с нагрудником, - ботинки кожаные, - рукавицы х/б с накладками. Зимой дополнительно выдаются: - куртка х/б на утепленной прокладке, - брюки х/б на утепленной подкладке, - валяная обувь, - галоши на валяную обувь. Дополнительно:	ЗМи ЗМи Ми Ми Тн Тн Тн20	12 12 12 2 36 36 48 24	1 1 1 1 1 1 1 1

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

		- плащ непромокаемый, - сапоги резиновые	Вн Ми	36 24	1 1
3	Кухонный рабочий 9412-002	- халат х/б, - передник х/б, - тапочки кожаные, - головной убор х/б, - фартук клеенчатый с нагрудником, - перчатки резиновые, - рукавицы к/б. Зимой дополнительно: - куртка х/б на утепляющей подкладке	ЗМиТи ЗМи Ми Вн Вн Ми Тн	12 6 12 6 6 до износа 3 48	4 5 2 4 3 1 2 1
4	Лаборант 3111-007	- халат х/б, - перчатки резиновые, - очки защитные	ЗМи О	12 до износа до износа	1 1 1
5	Инженер-программист	- халат из х/б антистатической ткани	ЗМиЭс	18	1
6	Вахтер 5414-003	- халат х/б	ЗМи	12	1
7	Повар 5120-003	- халат х/б, - передник х/б, - тапочки кожаные, - головной убор х/б, - фартук клеенчатый с нагрудником	ЗМиТи ЗМи Ми Вн	12 6 12 6 6	4 4 2 4 2
8	Заведующий хозяйством 1219-009	- халат х/б	ЗМи	12	1

9	Рабочий комплексному обслуживанию ремонту зданий сооружений 7119-011	по	- костюм х/б,	ЗМи	12	1
		и	- ботинки	Ми	12	1
		и	кожаные,	Ми	1	1
			- рукавицы х/б с накладками,	Вн	до износа	1
			- перчатки резиновые,	Г	до износа	1
			- очки защитные. На наружных работах зимой дополнительно выдаются:	Тн	36	1
			- куртка х/б на утепляющей подкладке			
10	Сторож 5414-008		- халат х/б или костюм х/б. На наружных работах зимой дополнительно:	ЗМи	12	1
			- ботинки	Ми	12	1
			кожаные,	Вн	12	1
			- плащ с капюшоном,	Тн	36	1
			- куртка х/б на утепляющей подкладке,	Тн	36	1
			- брюки х/б на утепляющей подкладке,	Тн20	48	1
			- валяная обувь,		24	1
			- галоши на валяную обувь,	Тн	24	1
	- рукавицы ватные,	Тн	Дежурный	1		
	- полушубок					
11	Уборщик помещений 9112-001		- халат х/б,	ЗМи	12	1
			- рукавицы х/б с накладками,	Ми	2	1
			- фартук прорезиненный. При выполнении работ по мытью	Бм	Дежурный	1

		полов и мест общего пользования дополнительно выдаются: - сапоги резиновые, - перчатки резиновые	В Вн	12 до износа	1 1
--	--	--	-------------	------------------------	------------

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

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Минобразования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.
3. Постановление Минобразования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 г. № 209.
5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 110.

Приложение № 7
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

Соглашение

по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной организации государственного учреждения
образования «Каменская средняя школа Мозырского района»

№ п/п	Мероприятия	Исполнитель	Срок исполнения
1	Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами	УЦХО, руководитель учреждения, профком	2022-2025 гг.
2	Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем, утверждённым Минздравом РБ	Руководитель учреждения	Постоянно
3	Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях	Руководитель учреждения, общественный инспектор по охране труда, профком	2022-2025 гг.
4	На все виды оборудования иметь в наличии паспорта, инструкции по охране труда	Руководитель учреждения	Постоянно
5	Проводить своевременно обучение и проверку знаний, инструктажи по охране труда	Общественный инспектор по охране труда	2022-2025 гг.
6	Проводить проверку освещённости учебных помещений и привести в соответствие с нормами.	Руководитель учреждения, общественный инспектор по охране труда	Ежегодно август, сентябрь месяцы

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

7	Обеспечивать первичными средствами пожаротушения.	УО учреждения	Руководитель учреждения	Постоянно
8	Осуществлять контроль над работой во вредных условиях труда.		Комиссия учреждения	Постоянно
9	Контролировать ведение документации по охране труда.		Руководитель учреждения, общественный инспектор по охране труда, профком	Постоянно
10	Проводить проверку оборудования пожарной сигнализации.	проверку пожарной	Руководитель учреждения	2022-2025 гг.

Приложение № 8
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района», на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКПД	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжи- тельность доп. отпуска в календар- ных днях
1	2	3	4	5	6
1	5120-003	Повар	Сельские школы	3.1	4 дня

Приложение № 9
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, подлежащих обязательным предварительным и
периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Медосмотры при приеме на работу при участии врачей- специалистов	Периодичность медосмотра при участии врачей- специалистов
1.	Все работающие в учреждении образования	Полный медицинский осмотр, с лабораторными исследованиями с получением заключения терапевта на пригодность к данной профессии	Согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 74 от 29.07.2019г.

_____М.А.Гурина

_____И.С.Тороп

Приложение № 10
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям Государственного учреждения образования «Каменская средняя школа Мозырского района», на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Процент от базовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу	Численность работающих
1	2	3	4	5	6	7
1	Повар	5120-003	Сельские школы	3.1	0,03	2

Приложение № 11
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Перечень
1	Уборщики помещений
2	Повара, помощники поваров
3	Рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
4	Уборщики территорий
5	Учитель химии
6	Лаборант
7	Учитель производственного труда
8	Учитель биологии
9	Руководители декоративно-прикладных кружков
10	Учитель-дефектолог
11	Учитель обслуживающего труда

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения в организациях работников смывающими и обезвреживающими средствами» п. 1.6. при наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится».

_____ М.А.Гурина

_____ И.С.Тороп

Приложение № 12
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Учитель.
2. Классный руководитель
3. Воспитатель.
4. Вахтер.
5. Сторож.
6. Уборщик территорий.
7. Уборщик помещений
8. Кухонный рабочий.
9. Повар.

Приложение №13
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Пищеблок.
2. Кабинет химии.
3. Кабинет физики.
4. Кабинет информатики.
5. Кабинеты трудового обучения.
6. Спортивный зал
7. Вахта

Основание:

1. Статья 231 Трудового кодекса Республики Беларусь.
- 2.«Межотраслевые общие правила по охране труда», утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70, глава 4, п.93.
3. Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений общего среднего образования», утвержденные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.12.2012 № 206 (с изменениями и дополнениями от 29.07.2014 № 63, от 25.11.2014 № 78, от 17.05.2017 №35).

Приложение №14
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2–10 человек
1	Аммония раствор 10 % – 1 мл № 10	упаковка	1
2	Валерианы экстракт 0,02 № 50	упаковка	1
3	Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20	»	1
4	Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	»	1
5	Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40	»	1
6	Йода спиртовой раствор 5 % – 10 мл или 5 % – 1 мл № 10	флакон упаковка	1 1
7	Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0	упаковка	1
8	Кеторолак 0,01 № 10	»	1
9	Лоратадин 0,01 № 10 или Цетиризин 0,01 № 20	»	1
10	Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	»	1
11	Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора 10,0 (20,0)	»	1
12	Нафазолин капли для носа 0,1 % – 10 мл или Ксилометазолина капли для носа 0,1 % – 10 мл	флакон	1
13	Параскофен № 10 или Цитрамон № 10	упаковка	1
14	Парацетамол 0,5 № 10	»	1
15	Перекись водорода раствор 3 % – 40 мл (100 мл)	флакон	1
16	Сульфацидамада раствор 20 % – 1 мл (1,5 мл)	упаковка	1

М.А.Гурина

И.С.Тороп

	тюбик-капельница № 2 или Сульфацидамида раствор 20 % (30 %) – 5 мл	флакон	1
17	Уголь активированный 0,25 № 10	упаковка	1
18	Бинты нестерильные: 5 м x 5 см 5 м x 10 см 7 м x 14 см	» » »	2 2 2
19	Вата гигроскопическая 50,0	»	1
20	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	»	1
21	Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см (6 x 10 см)	»	3
22	Лейкопластырь катушечный 1 x 500 см (2 x 500 см)	»	1
23	Исключен		
24	Напальчник резиновый № 10	»	1
25	Ножницы тупоконечные длиной не менее 13 см	»	1
26	Исключен		
27	Салфетка стерильная размером не менее 10 x 10 см № 1	упаковка	5
28	Термометр медицинский электронный в футляре	»	1

Приложение №15
к коллективному договору
между нанимателем и
работниками ГУО «Каменская
средняя школа Мозырского
района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

I. Должности работников, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

1. Библиотекарь.
2. Заведующий хозяйством.
3. Заместитель директора по учебной-воспитательной работе.
4. Сторож.
5. Повар.

II. Работы, выполняемые работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

1. Работы по приему на хранение; обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, в пищеблоках, хранилищах, кладовых.

2. Работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза.

3. Работы по сбору, хранению всех видов лома и отходов драгоценных и цветных металлов, по их доставке.

Основание:

1. Статья 405 Трудового кодекса Республики Беларусь.».

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

