

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
«КОЧИЩАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
ЕЛЬСКОГО РАЙОНА»
НА 2022-2025 ГОДЫ
МЕЖДУ НАНИМАТЕЛЕМ И
ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
ПО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И
ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Одобен и подписан на собрании трудового коллектива
26 октября 2022 года протокол № 10

№ п/п	Содержание	Страница
1.	Общие положения	4-6
2.	Организация, нормирование и оплата труда	6-12
3.	Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнёрства	12-17
4.	Гарантии занятости	17-22
5.	Охрана труда	22-26
6.	Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования	26-28
7.	Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива	28-31
8.	Защита интересов работников при проведении приватизации	31
9.	Организация выполнения договора и контроль, ответственность сторон	32-33
10.	Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района» на 2022-2025 годы	34-39
11.	Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района» на 2022-2025 годы	40-41
12.	Положение о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района» на 2022-2025 годы	42-43
13.	Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района» на 2022-2025 годы	44-46
14.	Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам государственного учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района» на 2022-2025 г годы	47-48
15.	План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района»	49-50
16.	Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по	51-54

	установленным нормам	
17	Список профессий работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам	55-58
18	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами	59
19	Перечень помещений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях.	60-61
20	Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени	62
21	Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	63
22	Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	64
23	Перечень рабочих мест по профессиях и должностях, на которые работающим по итогам аттестации подтверждены права на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда	65-66
24	Перечень профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	67-68
25	Список профессий и должностей работников, подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации	69

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
«Кочищанская СРЕДНЯЯ ШКОЛА ЕЛЬСКОГО РАЙОНА»**

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Козленко Михаила Ивановича и государственное учреждение образования «Кочищанская средняя школа Ельского района» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Чечко Елены Викторовны (далее – Стороны).

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Соглашение), местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

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

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон. 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 ППО и представителей Нанимателя (комиссии).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его, как правило, на профсоюзном собрании (конференции).

8. 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.

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

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.

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

Переговоры по подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

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

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации организации заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

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

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

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

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 - у Нанимателя, 1- в ППО, 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с 26 октября 2022 года и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трёх лет.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании (конференции), подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

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

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

18.4. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

19. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

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

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы, кураторства учебной группой лицами из числа профессорско-преподавательского состава и т.д. в порядке и на условиях соответствующих Положений.

20.3. Премирование руководителя организации, установление выплат

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом по образованию по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

20.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Доводить информацию о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно до сведения руководителя и Профкома. Неиспользованные средства ежемесячно направлять на установление премии в соответствии с законодательством и Положением о премировании работников (Приложение №1).

20.5. Производить 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 по согласованию с Профкомом.

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 (далее – ПВТР) и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

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

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, Договором и согласовывается с Профкомом.

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение №2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение №3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение № 4,5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

20.9. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам, единовременной выплаты на оздоровление на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

20.10. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду.

20.11. Расходовать внебюджетные средства, используемые на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам, по согласованию с Профкомом.

20.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.13. Устанавливать работникам дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

20.14. Устанавливать 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:

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 10% оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 3 базовых величин;

20.14.3. оптимальный режим труда и отдыха с учетом пожеланий работника,

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

20.14.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях.

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

20.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 24 числа - за первую половину текущего месяца и 12 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне.

20.17. 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.

20.18. 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 учетом инфляции».

20.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

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

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

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

работы в них в соответствии с законодательством.

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

20.22. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы Министерства (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

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

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

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

20.26. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок (указываются иные случаи) свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

20.27. Деятельность педагогических работников 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.

20.28. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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

20.30. 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.

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

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

20.33. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно (Приложению 11).

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом.

21.2. Приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

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

21.5. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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

22. Профком обязуется:

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

22.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

22.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов.

22.4. Информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год.

22.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Нанимателем.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

23.2. Установленные законодательством, Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

23.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения.

23.4. Проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

23.5. Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу,

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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

23.6. 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 Профкомом.

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 установлена норма 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, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

23.7. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организации комиссию по трудовым спорам.

23.8. 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 Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

23.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса;

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования; организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

учителям (преподавателям) учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, специальных учебно-воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет.

23.10. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, несовпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

23.11. 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 – соответствующим договором в сфере образования.

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

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

23.13. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса), а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

23.14. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерти члена семьи, близкого родственника - 3 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков - 3 дня;

рождения детей, внуков - 1 день;

первый учебный день детей (1-4 классы), последний учебный день для детей выпускных классов (9, 11) или внуков-первоклассников – 1 день;

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников -3 дня.

23.15. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

23.16. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34.

23.17. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

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

23.19. Наниматель может с согласия работника отозвать его 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 компенсируется в денежной форме.

23.20. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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.

23.21. По письменной просьбе учителя учреждения образования, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.22. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

25. Профком обязуется:

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

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

26. Стороны пришли к соглашению:

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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

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

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, в случае равной производительности труда и квалификации, отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (определить срок); получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужа которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

26.4. 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.

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

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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

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

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

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

26.10. 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.

26.11. 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.

26.12. Заключать новые 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 действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта с их

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

согласия, на срок пять лет.

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

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

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

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

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

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

26.17. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 2 лет 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 только с письменного согласия работника.

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

26.18. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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.

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

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

26.21. Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

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

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

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

охране труда.

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

характеристику с предыдущего места его работы;

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

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

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

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

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

5. ОХРАНА ТРУДА

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда (Приложение 6).

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

27.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 8).

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

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

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

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

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

27.11. Устанавливать обязанность работников в части оказания содействия и сотрудничества с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья.

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

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

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

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

работника.

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

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

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

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

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

28. Профком обязуется:

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

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

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

28.8. Осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей.

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

28.10. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 9);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 10).

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

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 14);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 15).

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

29.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее ___ 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.

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

29.7. Поощрять ежемесячно за активную работу общественных инспекторов по охране труда, по итогам квартала в размере 10% надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования.

29.8. 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 в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

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

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

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

30. Наниматель обязуется:

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

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

30.3. Отчислять ППО денежные средства 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 организации при их наличии.

31. Профком обязуется:

31.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников-членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

31.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовых возможностей.

31.3. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества (при их наличии), имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

31.4. Содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, при наличии возможности.

31.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

31.6. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять общественный контроль за работой столовой, итоги которого обсуждать с участием представителей Профкома не менее 2-х раз в год.

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

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

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

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

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

32.7. Содействовать организации заготовки на зиму овощей для работников.

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

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

32.9. Создавать условия для питания работников.

32.10. Осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

32.11. Развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь.

32.12. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

Содействовать организации работы молодежного совета (комиссии), проведению ими мероприятий.

32.13. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и охраны детства.

32.14. Закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения студенческими организациями Профсоюза.

32.15. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в уставных, воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации.

32.16. Оказывать содействие в подвозе работников организации на работу и обратно школьными автобусами при наличии в них свободных мест.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

33. Наниматель обязуется:

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

33.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок (мониторингов), проведенных представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

34. Профком обязуется:

34.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

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

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

35.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

35.3. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся) председателю ППО определяются только с его согласия.

35.4. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

35.5. Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, а также совместных мероприятиях Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования) с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством. В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в организации.

35.6. Предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

35.7. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

35.8. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

достигшим 100-процентного членства в учреждении при выполнении общественной работы в интересах коллектива – 50 процентов оклада по основной работе;

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных 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.

35.9. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

35.10. 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 статьи 42 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия Профкома, а председателей ППО – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 4, 5, 6, абзацам второму, 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, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза

35.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 34.13 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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

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

35.13. 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, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

35.14. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

36. Профком обязуется:

36.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

36.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

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

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организации, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

37.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомлением Профкома.

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

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

39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

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

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

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

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

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

решением Профкома.

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО
Приказ
от 26.10.2022 №10

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников учреждения образования
«Кочищанская средняя школа Ельского района»

1. Общие положения

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

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (5% от суммы окладов работников учреждения);

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.

2. Порядок премирования:

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

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

2.3. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в 8% отношении от 20% планового фонда заработной платы, за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей согласно нагрузки (объема выполняемых работ).

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

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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

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

2.7. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

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

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

2.10. Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между плановой и начисленной базовой премией, направляются на выплаты премий работникам, достигших наивысших результатов в работе, по показателям.

3. Условия и размеры премирования работников по показателям устанавливаются в процентах от базовой ставки.

Показатели премирования для всех категорий работников:

При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.1. для администрации учреждения:

3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе 15-30%;
внутри школьного, ведомственного и других видов контроля

3.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы 15-30%;
школы, программ, планов образовательного процесса

3.1.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении 15%;
качества и эффективности работы

3.1.4. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, 15-45%;
конференции

3.1.5. совершенствование учебного процесса, укрепление 15-30%;
материально–технической базы и трудовой дисциплины

3.1.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с 15-30%;
педагогами и учащимися

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

- 3.1.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности 15-30%;
- 3.1.8. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений 15-30%;
- 3.1.9. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений 15-30%;
- 3.1.10. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями 15-30%;
- 3.1.11. организация и проведение культурно–массовых мероприятий в коллективе 15-30%;
- 3.2. для педагогических работников:
- 3.2.1. за проведение открытых уроков, семинаров в рамках учреждения 15-30%;
- 3.2.2. результативное участие учащихся в районных и других предметных олимпиадах 15-45%;
- 3.2.3. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке 15%;
- 3.2.4. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом 15-30%;
- 3.2.5. результативность работы кружков, факультативов 15-30%;
- 3.2.6. работа по подготовке победителей олимпиад, научно–практических конференций, смотров–конкурсов, соревнований и других мероприятий 15-30%;
- 3.2.7. эффективное участие в районных мероприятиях учреждения 15-30%;
- 3.2.8. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий 15%;
- 3.2.9. за работу по утвержденному эксперименту 15-30%;
- 3.2.10. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования 15%;
- 3.2.11. обобщение передового опыта 15%;
- 3.2.12. успешная организационно–методическая работа 15-30%;
- 3.2.13. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) 15-30%;
- 3.2.14. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий 15%;
- 3.2.15. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) 15%;
- 3.2.16. за работу с одаренными учащимися 15-30%;
- 3.2.17. организация работы по сохранности учебников 15%;

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

- 3.2.18. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями 15-30%;
- 3.2.19. участие в воспитательных мероприятиях 15-30%;
- 3.2.20. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ 15%;
- 3.2.21. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования 15%;
- 3.2.22. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей 15-30%;
- 3.2.23. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей 15-30%;
- 3.2.24. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период 15%;
- 3.2.25. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических 15%;
- 3.2.26. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) 15-30%;
- 3.2.27. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время 15-30%;
- 3.2.28. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) 15-30%;
- 3.2.29. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) 15-30%;
- 3.2.30. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки 15-30%;
- 3.2.31. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики

Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду.

3.3. для обслуживающего персонала:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 3.3.1. вклад в оснащение учебно–методической базы учреждения | 15-30%; |
| 3.3.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения | 15-30%; |
| 3.3.3. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования | 15%; |
| 3.3.4. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования | 15%; |
| 3.3.5. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 15-30%; |
| 3.3.6. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей | 15%; |
| 3.3.7. экономия ресурсов | 15%; |

4. Показатели снижения базовой премии:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов | 10-50%; |
| 4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения | 10-50%; |
| 4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности | 10-50%; |
| 4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | 10-50%; |
| 4.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами | 10-50%; |
| 4.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время | 10-50%; |
| 4.7. неаккуратное ведение документации | 10-50%; |
| 4.8. нарушение трудовой дисциплины | 10-50%; |
| 4.9. нарушение вопросов финансово–хозяйственной деятельности | 10-50%. |

5. Показатели лишения базовой премии на 100%:

- 5.1. за прогул без уважительной причины;
- 5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;
- 5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- 5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

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

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

от 26.10.2022 № 10

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕНО
Приказ
от 26.10.2022 №10

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования
«Кочищанская средняя школа Ельского района»

1. Общие положения

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

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

3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника, в том числе работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком по достижению им возраста 3 лет, с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

4. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- | | |
|--------------------------------------------------------------------|-------|
| 4.1. рождение ребенка | 3 БВ; |
| 4.2. бракосочетание работника и детей работника | 4 БВ; |
| 4.3. вследствие стихийного бедствия | 4 БВ; |
| 4.4. при несчастных случаях в семье работника | 3 БВ; |
| 4.5. смерти работника учреждения | 5 БВ; |
| 4.6. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) | 5 БВ; |
| 4.7. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) | 2 БВ; |
| 4.8. многодетным семьям, имеющим 3–х и более детей один раз в год | 1 БВ; |
| 4.9. семьям, воспитывающим детей одним из родителей один раз в год | 2 БВ; |
| 4.10. по случаю дня рождения (35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет) | 2 БВ; |
| 4.11. по достижению пенсионного возраста | 3 БВ; |
| 4.12. тяжёлое материальное положение работника | 3 БВ; |
| 4.13. молодым специалистам ежемесячно за фактический съём | 1 БВ |

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

жилья, при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей

4.14. иногородним молодым специалистам ежемесячно за 1БВ фактический проезд (общественным, личным транспортом, либо транспортом по найму) к месту работы, при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей

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

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

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

8. Средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, неизрасходованные по заявлениям работников в течение года, распределяются между работниками учреждения образования к концу текущего года пропорционально ставкам заработной платы без подачи заявления.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
от 26.10.2022 № 10

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

от 26.10.2022 №10

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и регулирует порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.1. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклад работника (если иное не установлено законодательством).

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск.

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

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

2.1. порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление).

2.2. педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

2.3. работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

2.4. размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся, и единовременная выплата не производилась;

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

2.6. единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании положения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза;

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
от 26.10.2022 № 10

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

Приложение № 4
УТВЕРЖДЕНО
Приказ
от 21.09.2022 №10

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района»

1. Общие положения

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

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

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

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

1.4. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.5. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

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

1.7. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

Е.В.Чечко

М.И.Козленко

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников:

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

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде: для руководителей и специалистов:

2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	5–25%;
2.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса	10–50%;
2.2.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	5–15%;
2.2.4. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций:	
на уровне района	20%;
на уровне области	40%;
на уровне республики	60%;
2.2.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	30–50%;
2.2.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися:	
на уровне района	20%;
на уровне области	40%;
на уровне республики	60%;
2.2.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	10–50%;
2.2.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	15–30%;
2.2.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	30–50%;
для педагогических работников:	
2.2.10. проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования	10–30%;
2.2.11. результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах:	
на уровне района	10–30%;
на уровне области	30–40%;

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

на уровне республики	50%;
2.2.12. эффективное участие в культурно–массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях:	10–30%;
2.2.13. работу по программе профильного преподавания предметов	10%;
2.2.14 внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники	10–20%;
2.2.15. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.)	10–20%;
2.2.16. поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	5–10%;
2.2.17. системная работа по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период	50%;
2.2.18. работа в местах оздоровления при отсутствии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) учащихся и администрации здравницы	50%;
2.2.19. выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	15%;
для иных работников:	
2.2.17. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации модернизации лабораторных работ	5–15%;
2.2.18. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	5–15%;
2.2.19. экономия материальных и энергетических ресурсов	5–20%;
2.2.20. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	10–20%;
2.2.21. вклад в оснащение учебно–методической базы учреждения	10–20%;
2.2.22. проведение ремонтных работ	20–30%;
2.2.23. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	5–10%;
2.2.24. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	20–50%.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
от 26.10.2022 № 10

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

Приложение № 5
УТВЕРЖДЕНО
Приказ
от 26.10.2022 №10

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования «Кочищанская средняя школа Ельского района» за характер труда

1. Общие положения

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

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

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

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам (в том числе и совместителям) за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения и выплачивается ежемесячно. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

1.7. Источник выплаты надбавки средства – в размере 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

2. Надбавки устанавливаются:
- 2.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей до 40% (включительно);
- 2.2. за системную работу с родителями до 40% (включительно);
- 2.3. за сопровождение обучающихся при организации их подвоза в учреждение образования и назад до 30% (включительно);
- 2.4. за участие в деятельности учебно–методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно–методического обеспечения образования до 60% (включительно);
- 2.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) до 60% (включительно);
- 2.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий до 30% (включительно);
- 2.7. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования до 40% (включительно);
- 2.8. за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия до 50% (включительно);
- 2.9. за организацию групп продленного дня до 20% (включительно);
- 2.10. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования до 20% (включительно);
3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.
4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
от 26.10.2022 № 10

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования
«Кочищанская средняя школа Ельского района»

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечания
		Планируемая	Фактическая				
1	Приобретение 3-х универсальных медицинских аптечек	5БВ		Август-сентябрь 2022 г.	Администрация, председатель ПК	Отсутствие травматизма	
2	Проверка сопротивлений изоляции проводов и кабелей	-		Июнь – август ежегодно	Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Ельского района	Отсутствие поражения электрическим током	
3	Приобретение средств индивидуальной защиты	3БВ		Август ежегодно	Администрация, центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Ельского района	Отсутствие травматизма	
4	Перезарядка			Июнь – август	Центр по	Возможность	

Е.В.Чечко

М.И.Козленко

	первичных средств пожаротушения (огнетушителей)	-		ежегодно	обеспечению деятельности бюджетных организаций Ельского района, администрация	самостоятельно устранять пожаро-опасные ситуации	
5	Приведение рабочих мест до установленных норм освещения	ЗБВ		В течение года	Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Ельского района, администрация	Сохранение здоровья (снижение утомляемости органов зрения)	
6	Проведение необходимых инструктажей			В течение года	Ответственный за ОТ	Снижение травматизма	
7	Проведение дней охраны труда			Ежемесячно	Председатель ПК, инспектор по охране труда, ответственный за ОТ	Улучшение условий охраны труда	

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

8	Улучшение санитарно-бытового обслуживания путём восстановления душевых в санузле в школьной столовой	20 БВ		Июнь-август 2025 г.	Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Ельского района, руководитель учреждения	Соблюдение личной гигиены	
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	--	---------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	--

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43)

_____ Е.В.Чечко

_____ М.И.Козленко

52
Приложение 7

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

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.	
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукombineзон х/б)	ЗМи			
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные		До износа		
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>				
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		Перчатки х/б	Ми	До износа		
		Очки защитные	Г	До износа		
		Респиратор		До износа		
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>				
		Каска защитная		24		
		Пояс предохранительный ляпочный		Дежурный		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>				
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24		
		Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа		
2	Сторож	<i>При работе сторожем:</i>	ЗМи	12		
		Костюм х/б				
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный		
		Сапоги резиновые	В	24		
<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>						

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ / _____ / _____

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
3	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
4		Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
	Головной убор из хлопчатобумажной ткани			12	
	Ботинки кожаные		Ми	12	
	Рукавицы комбинированные		Ми	До износа	
	<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>				
	жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала		Со	До износа	
	<i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:</i>				
	фартук прорезиненный с нагрудником		Бм	До износа	
	нарукавники прорезиненные		Бм	До износа	
	перчатки резиновые		Бм	До износа	
	очки защитные		ЗНГ	До износа	
	респиратор			До износа	
	<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>				

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ / _____ / _____

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

	плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
	сапоги резиновые	В	24	
	<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
	костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36	
	<i>Зимой дополнительно:</i>			
	валяная обувь	Тн20	48	
	галоши на валяную обувь		24	
	рукавицы утепленные	Тн	До износа	

Основание:

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

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

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

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

**Примерный список
профессий и должностей работников, подлежащих периодическим
медицинским осмотрам**

№ п/ п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
5	Кладовщик	<p align="center">Приложение 3</p> П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
7	Кухонный рабочий	<p align="center">Приложение 1</p> П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (если оно является аллергеном)) <p align="center">Приложение 3</p> П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в 2 года 1 раз в год
12	Повар Шеф-повар	<p align="center">Приложение 1</p> П.5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей	1 раз в 2 года

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

		смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше) Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
14	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года
16	Сторож Вахтер	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
18	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (если оно является аллергеном)) Приложение 3 П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года 1 раз в два года
19	Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию	Приложение 3 П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся	1 раз в два года

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

	«станочник»	(вращающиеся) элементы конструкции)	
--	-------------	-------------------------------------------	--

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

- а) по инициативе работодателя:
 - в случае изменений условий труда работающего;
 - при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
 - по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) по инициативе организации здравоохранения:
 - при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
 - при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
 - при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;
- в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

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

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

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

Наниматель

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ №п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1	Уборщик территории	Мыло, 400 гр.
2	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400гр.

Основание:

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

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

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

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования
для обеспечения медицинскими аптечками
с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Пищеблок.
2. Химические и физические лаборатории.
3. Столярные мастерские.
4. Кабинеты информатики.

Основание:

1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
2. П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).
3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную)

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1% - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 № 10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20,0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

Сульфацидамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубкарезиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 № 31) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Приложение 1

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

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	квартал

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Наниматель

_____ / _____ /
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 12

ПЕРЕЧЕНЬ

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

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования предусматривать в сметах расходов средства:

1. На замену работников, находящихся на курсах повышения квалификации, освобожденным от работы в связи с выполнением государственных обязанностей, имеющим право на свободный от работы день в неделю (месяц) с сохранением заработной платы для учреждений общего среднего, специального и дополнительного образования согласно перечню:

- учитель;
- воспитатель;
- повар;
- кухонный рабочий;
- уборщик служебных помещений;
- сторож;
- кладовщик;
- вахтёр.

2. На время трудовых отпусков:

- повар;
- кухонный рабочий;
- уборщик служебных помещений;
- сторож;
- дворник;
- кладовщик.

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

В целях реализации статьи 405 Трудового кодекса Республики Беларусь

Должности работников, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

Директора учреждений образования и их заместители, завхоз, кладовщик.

Работы, выполняемые работниками, с которыми нанимателем заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

Работы по приему на хранение; обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, в пищеблоках, хранилищах; в кладовых; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в учреждениях общего среднего образования.

Работы, связанные с охранной деятельностью, обеспечением защиты охраняемых объектов, осуществлению мероприятий по соблюдению на охраняемых объектах пропускного и внутриобъектового режимов.

Примечание: письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены с работниками, достигшими восемнадцати лет.

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ №п /п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность отпуска
2.	Повар	4

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

Гигиеническая классификация условий труда	Классы условий труда						4-й класс – опас- ные усл о- вия тру да
	1-й класс – опти- маль- ные усл о- вия тру да	2-й класс – допус- тимые усло- вия тру да	3-й класс – вредные условия труда				
			1-я степень(3.1)	2-я степень (3.2)	3-я степень(3.3)	4-я степень (3.4)	
Продолжитель- ность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных	0	0	4	7	14	21	28

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

ДНЯХ							
------	--	--	--	--	--	--	--

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 596 от 29.07.2016) «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

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

Наниматель

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№№п/п	Код и наименование профессии, должности по ОКПД	Вредные и опасные производственные факторы
1.	Повар 5120-003	рабочая поза; инфракрасное тепловое излучение
2.	Кухонный рабочий 9412-002	наклоны корпуса; тяжесть труда

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ
ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

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

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

Основание:

1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 91 от 12.03.2020) «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».
4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.01.2020 № 13) «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 50 от 28.01.2020) «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

Наниматель

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

Наниматель

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия