#### *КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР*

#### *ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ*

#### *ОБРАЗОВАНИЯ*

#### *«КОЗЕЛЬСКИЙ УЧЕБНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДЕТСКИЙ САД-СРЕДНЯЯ ШКОЛА»*

#### *НА2022 – 2025ГОД*

****

**коллективный договор**

**государственного учреждения образования**

**«Козельский учебно-педагогический комплекс**

**детский сад-средня школа»**

**на 2022-2025 год**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен междугосударственным учреждением образования «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Лесниченко Елены Владимировны, директора (далее – Руководитель) и работниками учреждения образования от имени,которых выступает профсоюзный комитетпервичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО,учреждение, профсоюз соответственно), представляющий интересы работников-членов профсоюза, в лице председателя Профкома ППОШаговой Светланы Васильевны.

2. Договор является локальнымправовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Руководителем иработниками.

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

4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах по заключению, изменению и исполнению Договора.

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

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – **только** членов профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих поконтракту, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

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

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

Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту 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 вдвухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Руководителя (комиссии).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании работников учреждения – членов профсоюза.

8.Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. Вслучае 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 Договора немогут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

12.Действие Договора не прекращается при изменении вназвании сторон. В случае реорганизации учреждениявпериод действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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

13. Контроль выполнения Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя; профсоюзном собрании, и доводятся до сведения коллектива работников – членов профсоюза.

14.Договор подписывается в 4-х экз. и хранится уРуководителя – 1экз., в Профкоме – 1экз.,1 экз. направляется вКраснопольский районный исполнительный комитет для регистрации, 1 экз. подписанного изарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Договор вступает в силу с «01» февраля2022 года и действует до «31» января2025года (заключения нового Договора), но не более трех лет.

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

16.Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, атакже внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) учреждения.

**2. Организация, нормирование и оплата труда**

**17.Руководитель обязуется:**

17.1.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.

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

17.3.Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

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

**18. Профком обязуется:**

18.1.Информировать членов коллектива работниковучреждения по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

18.2.Осуществлять постоянный контроль своевременного введения в действие нормативных правовых актови локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

18.3.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 Руководителю.

18.4.Оперативно доводить до сведения работников документы, разъяснения, инструктивные письма.

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

**19.Стороны пришли к соглашению:**

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

19.2.Производить премирование работников в соответствии с Положением опремировании работников учрежденияобразования (Приложение 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза иявляется неотъемлемой частью Договора.

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

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующего Положения.

19.3.Премирование Руководителя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом по образованию, спорту и туризму Краснопольского райисполкомапо согласованию спрезидиумом районного комитета профсоюза.

19.4.Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Руководителя учреждения и Профкома. Сэкономленные средства направлять на установление надбавок стимулирующего характера в соответствии сзаконодательством и Положением об установлении надбавок работникам.

19.5.Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку (учителям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования, педагогам дошкольного воспитания, руководителям физического воспитания), по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объемов 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.

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

19.6.Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказании материальной помощи работникам учреждения образования (Приложение 2), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.7.Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования (Приложение 3)которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.8.Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам,в соответствии сПоложением о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования (Приложение 4), Положением о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам, работникам библиотек учреждения образования за характер труда (Приложения 5), которые утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.9.Осуществлятьвыплаты премий, надбавок стимулирующего характера, единовременную выплату на оздоровление, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом.

19.10.Устанавливать один раз в год вознаграждения из средств материального стимулирования в размере 2,0 базовые величины 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 государственную награду Республики Беларусь.

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

19.12.При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, и иные обстоятельства) оплату производить 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, надбавка за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностнымиобязанностями заработную плату выплачивать им в полном объеме.

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

19.14.Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившимпрофессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первыйгод работы:

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

19.14.2.оказание материальной помощи на обустройство в размере 3базовых величин;

19.14.3.установление оптимального режима труда и отдыха с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

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

 19.15.Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями (суббота, воскресенье) для работников учреждения дошкольного образования, кухни и поварского состава, шестидневную рабочую неделю с выходным днем (воскресенье) для всех остальных работников учреждения образования.

 Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписания работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивного зала, факультативных, стимулирующих и поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя.

19.16.Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:25 числа – за первую половину текущего месяца и 15 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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

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

 19.18.Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды ивзысканные всоответствии с законодательством, выплачиваются работникус учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь “ Об индексации доходов населения с учетом инфляции”.

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

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

19.21.Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством.

19.22.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 Руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей69Трудового кодекса.

19.23.В целях обеспечения в учреждениях своевременной и в полном объеме заменыпедагогических работников, воспитателей групп продленного дня в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и иные) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

19.24.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 Руководителя учреждения образования.

19.25.Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, (преподавателям), педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до одной ставкисвободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

19.26.Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно (Приложение 15).

**3. Правовое обеспечение трудовых отношений,**

**развитие социального партнерства**

**20.Руководитель обязуется:**

20.1.Утверждать локальныеправовые акты (ПВТР, графики работ(сменности) и трудовыеотпуска работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников и иные) по согласованию с Профкомом.

20.2.Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

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

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

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

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

**21.Профком обязуется:**

21.1.Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

21.2.Оказывать помощь Руководителю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях исеминарах, проводимых Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

21.3.Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями, надзорными и апелляционными жалобами, заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав работников, представлять в суде их интересы.

21.4. Обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома.

21.5.Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный (иной срок) срок после их представления Руководителю.

**22.Стороны пришли к соглашению:**

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

22.2.Установленные законодательством, отраслевым Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах. Профком может делегироватьпредседателю ППО отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные правовые акты.

22.3.Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

22.4.Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Совета и Профкома.

22.5.Установить, что Руководитель 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, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний всоответствии с законодательством.

22.6.Руководитель 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 всоответствии с Трудовым кодексом.

Руководитель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

22.7.Работник имеет право на получение от Руководителя 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.

22.8.Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

матери (мачехе), воспитывающей двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимися инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь, увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

Другим работникам в соответствии с законодательными актами, Договором или трудовым договором (контрактом).

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 образованияработникам, 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) - 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;

женщинам, одиноким родителям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

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

22.10.Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьями 215-216, 2201 Трудового кодекса.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Руководителя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

22.11.Руководитель не вправе принудить работника к уходу в отпуск безсохранения заработной платы, без его согласия.

22.12. Руководитель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса):

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором, соглашением.

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – 14 дней;

необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – 14 дней;

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

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

рождения детей, внуков- 3 дня;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 кл.) – 1 день;

юбилейных дат (50, 55, 60 и т.д.) – 1 день

в и других случаях решение принимается Нанимателем по соглашению с Профкомом.

22.14.Предоставлять работникам дополнительные выходные дни в следующих случаях:

за работу в праздничные и выходные дни в период оздоровления с группой обучающихся – до 5 дней (в каникулярное время);

 за работу в родительско – педагогическом патруле, добровольной дружине – 1 день в полугодие (в каникулярное время);

за работу в течение учебного года без листка временной нетрудоспособности – 3 дня (в каникулярное время);

за работу в качестве членов жюри при проверке олимпиадных работ в выходной день – 1день (в каникулярное время).

22.15.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.

22.16. 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 11.06.2014 № 34.

22.17.Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой (без сохранения заработной платы) в размере и на условиях, предусмотренных Договором с указанием источников финансирования.

22.18.График трудовых отпусков составляется на календарный год непозднее 5 января (предворительный) и не позднее 1 апреля (окончательный) и доводится до сведения всех работников.

22.19.Руководитель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

22.20.Трудовой отпуск может быть разделен на три части (иное). При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

22.21.По письменной просьбе учителя (преподавателя), по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возрастатрех летв период летних каникул Руководителем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 30 дней но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

22.22.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**

**23.Руководитель обязуется:**

23.1.Обеспечить полную занятость работников в соответствии струдовым договором (контрактом) и квалификацией.

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

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

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

**24. Профком обязуется:**

24.1. Осуществлять контроль выполнения законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам компенсаций.

24.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников 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.

**25. Стороны пришли к соглашению:**

25.1.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 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

25.2.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 женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы вучреждении; получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей;

 25.4. В период 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 или с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств в случаях, установленных законодательством, Договором, местными соглашениями.

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

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

25.6. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьей 2612Трудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде.

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

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

25.9.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.

25.10.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.

25.11.Установить, что контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

25.12.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.

25.13.Руководитель 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.

В случае принятия Руководителем, с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

25.14.Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику–члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

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

25.16. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет 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 длительный стаж работы в организации (не менее 10 лет) с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.17. Заключать контракты на срок не менее 5 лет 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 с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.18. Продлевать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы в организации (указать) 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 продлевается только с письменного согласия работника.

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

25.20. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.21. Установить, что Руководитель 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, 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, предусмотренные Договором, соглашением.

25.22. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Руководитель с согласия работников иуведомления Профкома может установить работникамнеполное рабочее время.

25.23.Заключать (по истечению срока действия контракта)с работниками, проработавшимине 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 на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

25.24.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.

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

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

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

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 с ним.

25.28. Определить следующие категории работников, на которые неможет быть распространена контрактная форма найма:

1. работники, принятые по совместительству;

2. работники, принятые на замену основного работника, находящегося в трудовом, социальном, декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, временная нетрудоспособность;

3. работники, принятые на замену временно отсуствующего основного работника(повышение квалификации, переподготовка, обучение).

25.30. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, наобщих основаниях соформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема наработу.

**5. Охрана труда**

**26. Руководитель обязуется:**

26.1. 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.

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

26.4. Поддерживать в актуальном порядке уголки по охране труда.

26.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 11).

26.6. 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.

26.7. 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.

26.8. Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицов соответствии с нормами законодательства.

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

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

26.11. Устанавливать обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с Руководителем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Руководителя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья.

26.12. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, 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;

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

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

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

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

**27. Профком обязуется:**

27.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательства Республики Беларусь об охране труда в соответствии с утвержденными планами работы.

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

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

27.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение общественного контроля соблюдения законодательства об охране труда и лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

27.6. 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.

27.7. 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.

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

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

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

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

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

**28. Стороны пришли к соглашению:**

28.1. Осуществлять контроль соблюдения работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда;

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

28.3. 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 12);

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

дополнительный отпуск за работу свредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 9);

28.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

28.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 5 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.

28.7. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам года в размере до 2 базовых величин.

**6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охраназдоровьяиорганизацияотдыхаработников**

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводит 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.

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

**30. Профком обязуется**:

30.1.Содействовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов профсоюза и их детей.

30.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников учреждения при наличии финансовых возможностей.

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

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

**31. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

31.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

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

31.5.Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

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

31.7.Приглашать ветеранов труда отрасли и профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

31.8. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и профсоюза, оказывать им социальную поддержку

31.9. Осуществлять подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами при наличии в них свободных мест.

**7. Правовые гарантии деятельности профсоюзаи**

**его профсоюзного актива**

**32. Руководитель обязуется:**

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

32.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членамипрофсоюза входе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать вустановленном порядке необходимые меры.

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

32.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

**33. Профком обязуется:**

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

33.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена профсоюза.

33.3. 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 вышестоящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

**34.Стороны пришли к соглашению:**

34.1. 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 вышестоящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

34.2.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 29.03.2012 № 150 ”О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом“.

34.3. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

34.4. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

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

34.6. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений, соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий ввыборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

34.8.Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членовпрофсоюза.

34.9. Устанавливать работникам, избранным председателями ППО, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

34.10. Общественную работу в интересах коллектива работников неосвобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное отработы время.

 34.11. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

34.12. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты профсоюза и неосвобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета профсоюза.

34.13. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

34.14. 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.

34.15. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихсяв 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.

**8. Защита интересов работников припроведенииприватизации**

**35. Профком обязуется:**

35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членовпрофсоюза.

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

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

**36. Стороны пришли к соглашению:**

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

36.2.Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

**9. Организация выполнения Договораи контроль его выполнения. Ответственность сторонза невыполнение (нарушение) условий Договора**

**37. Руководитель обязуется**

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

37.7.Принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

**38. Стороны пришли к соглашению:**

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

38.2. 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 Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

38.3. Контроль выполнения Договора,разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Руководитель, постоянная комиссия по разработке и контролю за выполнением Договора.

38.4.Ход выполнения Договора проводится комиссией в составе 4 человек (по 2человека с каждой стороны).

Не реже одного раза в полугодие проводится проверка выполнения настоящего Договора (с составлением акта). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов профсоюза.

38.5.Обеспечивать участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с сожержанием 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.

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

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

38.7. Для разрешения коллективного трудового спора Руководителем 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 Руководителя и решением Профкома.

В состав примирительной комиссии входят:

от Руководителя:

1.Лесниченко Елена Владимировна, директор

2. Жавнова Наталья Александровна, заместитель директора по основной деятельности

от Профкома:

1. Шагова Светлана Васильевна, воспитатель

2. Бегункова Наталья Васильевна, учитель

Договор подписан“\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022\_\_ года

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Профкома |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Одобрен на собрании трудового коллектива,

работников–членов профсоюза

“\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

 Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГУО «Козельский

учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Лесниченко

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях выплаты

**премии** работникам государственного учреждения

образования «Козельский учебно-педагогический

комплекс детский сад-средняя школа»

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020г. № 482 «Об изменениях Указа Президента Республики Беларусь», постановления Министерства образования № 286 и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам государственного учреждения образования.

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. На выплату премий направляются средства:

предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 20% от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения образования;

иных источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь

**2. Порядок премирования**

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

2.2. 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.

2.3. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.4. 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.

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

2.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения о премировании руководителей районного соглашения.

**3. Показатели премирования для всех категорий работников:**

 3.1.1. за достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при качественном выполнении функциональных обязанностей - 5-15%;

3.1.2.за создание условий для повышения квалификационного уровня педагогических работников (повышение квалификационной категории: 2-ая кв.кат. -10%, 1-ая кв.кат. – 20%, высшая кв.кат. – 50%) ;

3.1.3. за инициативный, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – 30%;

3.1.4. за организацию и проведение мероприятий в рамках учреждения идеологической, воспитательной и информационной работы (дополнительно к образовательному процессу)– 10%;

3.1.5. за дополнительные затраты времени, высокое качество, эффективность, оперативность выполнения поручений, соблюдение сроков представления регулярной и разовой информации и отчетности – 10 %;

3.1.6. выполнение прогнозных показателей туристско-экскурсионной деятельности, культурно-просветительских программ – (по факту выполнения) – 40%

**3.2. для заместителя руководителя учреждения:**

3.2.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе всех видов контроля – 10-15 %;

3.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы учреждения образования, программ, планов образовательного процесса – 15%;

3.2.3. совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплин - 10%;

3.2.4 эффективная организация воспитательной работы с обучающимися, обеспечивающая отсутствие противоправных действий с их стороны, соблюдение прав и гарантий обучающихся - 20%;

**3.3. для педагогов:**

3.3.1. за проведение открытых мероприятий:

внутриучрежденческих – 5 %; районных – 10%; областных – 15%

3.3.2. результативное участие обучающихся во всех этапах республиканской олимпиады:

районный этап –1 место - 20%; второе - 15%, третье -10%; (3 месяца по результатам олимпиады среди учащихся старшего звена),

областной этап - 1 место-40 %; 2 место- 30%, 3 место-20% (оплата 6 месяцев),

республиканский этап - 1 место-60%; 2 место-50%; 3 место-40%(оплата 1 год)

похвальные листы: районные- 7%, областные – 15%, республиканские – 20%;

3.3.3. ответственному, из числа педагогических работников, за библиотечные фонды в учреждении,ведение документации по работе с библиотечным фондом – 25%;

3.3.4. за работу по подготовке победителей научно-практических конференций, конкурса работ исследовательского характера:

 школьных – 7%, районных – 1м.- 15%,2м-13%, 3м-10%, областных 1м– 30%,2м-20%, 3м.-10%, республиканских – 1м-50%, 2м – 40%, 3м – 30%;

3.3.5. за подготовку победителей конкурсов, соревнований и других мероприятий: школьный этап – 5%; районный этап - 1 м.- 15%, 2м.- 10%, 3м.-5%, областной этап – 1м.- 30%,2м.- 20%, 3м.- 15%, республиканских – 50%;

3.3.6. за выполнениеплатных образовательных услуг – 5-25%;

3.3.7. за организацию издательской деятельности, пропаганду работы учреждения образования в педагогических СМИ, СМИ районного уровня и интернет-сайта – 5%, областного уровня -10% и республиканского уровня – 15%

3.3.8. за качественное оформление, еженедельное обновление, наполнение сайта учреждения образования - 10%;

3.3.9. работнику, ответственному за добросовестное, качественное, своевременное ведение документации по охране труда – 25% (по итогам мониторинга, ведомственного и других видов контроля);

3.3.10. за достижение высоких показателей по централизованному тестированию учащихся выпускных классов (выше областного показателя) – 50% (оплата 6 месяцев)

3.3.11 – за наставничество – 10%.

**3.4. для служащих и обслуживающего персонала:**

3.4.1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – 10-50%;

3.4.2. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства – 10-20%;

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

3.4.4.экономия ресурсов– 10%(завхозу ежеквартально)

3.4.5. за своевременное и качественное выполнение видов работ, не предусмотренных функциональными обязанностями - 40%;

3.4.6. работнику, ответственному за организацию работы по качественному ведению документов воинского учета-15% ( по факту выполнения).

**4. Показатели снижения премии:**

4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов – 50%

4.2. неаккуратное ведение документации – 20%

4.3. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – 50%

4.4. нарушение правил охраны труда и техники безопасности– 50%

4.5. несвоевременное прохождение медицинских осмотров – 30%

4.6. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – 30%

4.7.нарушение норм профессиональной этики в коллективе, нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами – 50%

4.8. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время – 50%

4.9. нарушение трудовой дисциплины - 30%

4.10. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности – 50%

4.11. несвоевременное предоставление запрашиваемой информации – 30%

**5. Показатели снижения премии на 100%**

5.1. Дисциплинарное взыскание (выговор)

5.2 прогул без уважительной причины

5.3невыполнение обязательств по коллективному договору

5.4. нарушение Правил внутреннего трудового распорядка

5.5. нарушения правил охраны труда и техники безопасности

5.6 невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля

5.7. 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.

Согласовано

Профсоюзный комитет ППО

ГУО «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа»

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2022 №\_\_\_

 Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГУО «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Лесниченко

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях оказания

**материальной помощи работникам**

государственного учреждения образования

«Козельский учебно-педагогический

комплекс детский сад-средняя школа»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 и пункта 5 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи.

2.Материальная помощь работникам государственного учреждения оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, на основании приказа руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом по заявлению работника с указанием причин необходимости с приложением подтверждающих документов.

3. На оказания материальной помощи направляются средства, предусмотренные в соответствующих бюджетах в размере 0,3 среднемесячной суммы оклада работников, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

**2.Порядок оказания материальной помощи**

4. Выплата материальной помощи производится приказом директора, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости.

5.Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах) и при условии работы в учреждение образования не менее 1 года:

5.1. в связи с вступлением в брак впервые, рождением (усыновлением) ребенка на основании письменного заявления работника–5 БВ

5.2. вследствие стихийного бедствия – 5 БВ

5.3. при несчастных случаях в семье работника – 5 БВ

5.4. Смерти членов семьи и близких родственников (отца, матери,брата, сестры, супругов, детей) –10БВ;

5.5.Продолжительной болезни работника(свыше 21 дня), болезнью, вызванной оперативным вмешательством– 5БВ;

5.6. Работникам, имеющим инвалидность или воспитывающим ребенка- инвалида – 2БВ (Ко дню инвалида);

5.7. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей при подготовке детей к новому учебному году – 1 БВ на каждого ребёнка;

5.8. В связи с днём рождения: 30 лет -1БВ; 35 лет – 2 БВ; 40,45 лет – 3БВ;50, 55, 60 лет - 6 БВ;

5.9. При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста: проработавшим в учреждении образования до 10 лет – 5 БВ; проработавшим свыше 10 лет – 10 БВ;

5.10. Оздоровление детей работников учреждения образования в лагерях с дневным, круглосуточным пребыванием – 1 БВ;

5.11.В иных случаях по решению руководителя учреждения – 2 БВ;

6. К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются копии документов, подтверждающих причину обращения.

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

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

8. Материальная помощь руководителю по его заявлению оказывается вышестоящим органом управления, из средств учреждения образования, по согласованию с районным профсоюзным комитетом на основании показателей Положения об оказании материальной помощи руководителям учреждений образования района.

8. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в конце календарного года всем работникам в размере сложившегося процента пропорционально их окладам, с учетом фактически отработанного времени.

Согласовано

Профсоюзный комитет ППО

ГУО «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2022 №\_\_\_

 Приложение 3

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГУО «Козельскийучебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Лесниченко

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления

**единовременной выплаты на оздоровление**

работникам государственного учреждения образования

«Козельский учебно-педагогический комплекс

детский сад-средняя школа»

I. Общие положения

1.Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»,Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020г. № 482 «Об изменениях Указа Президента Республики Беларусь», постановления Министерства образования № 286 и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам государственного учреждения образования.

2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении отпуска на части — при предоставлении одной из них), если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь, из расчета – 1,0должностной оклад с учетом педагогической нагрузки.

3. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций

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

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

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

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

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

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

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

2.5. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется: в размере 1,0 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году; пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

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

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

2.8. Единовременная выплата на оздоровление руководителю по его заявлению производится вышестоящим органом управления из средств учреждения образования по согласованию с президиумом районного комитета на основании показателей Положения.

Согласовано

Профсоюзный комитет ППО

ГУО «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2022 №\_\_\_

 Приложение 4

УТВЕРЖДЕНО

ДиректорГУО «Козельскийучебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Лесниченко

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах и порядке осуществления

стимулирующей выплаты

надбавки за **высокие достижения в труде**

работникам государственного учреждения образования

«Козельский учебно-педагогический

комплекс детский сад-средняя школа»

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями) и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством (далее – стимулирующие и компенсирующие выплаты) и постановление Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 г. № 185 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71».
	2. Конкретные размеры надбавки определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.
	3. Надбавка **за высокие достижения в труде** работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника с учетом педагогической нагрузки.
	4. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.
	5. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

2. Показатели и размеры стимулирующих выплат:

**2.1 для заместителей руководителя**:

2.1.1. за обеспечение стабильной работы учреждения для повышения качества образования и воспитания обучающихся– 10%

2.1.2. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций на районном уровне – 10%, областном уровне – 20%;

2.1.3.Заместителю руководителя, лично подготовившему победителей конкурсов, республиканской олимпиады районного этапа олимпиады – 10%, областного – 20%, заключительного этапа – 30%

2.1.4. за организацию эффективной работы по вовлечению несовершеннолетних в различные формы занятости – 10%

2.1.5. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени, а также не предусмотренных должностными обязанностями работника – 20%

2.1.6. за 1 место в ежегодном соревновании на лучшую организацию работы по осуществлению образовательной деятельности среди учреждений образования района – 30% (на 3 месяца, следующими за датой подведения итогов).

**2.2. для педагогических работников:**

2.2.1. за качественную организацию работы председателю первичной профсоюзной организации-20% (ежемесячно);

2.2.2. активным участникам профсоюзной жизни первичной профсоюзной организации – 5% (по мере выполнения поручений вышестоящими органами)

 2.2.3. за результативное участие и подготовку победителей в личном зачете, а также команд в спортивных соревнованиях:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Районные: | Областные: | Республиканские: |
| 1 место – 15% | 1место – 20% | 1 место – 50% |
| 2 место – 10% | 2 место – 15% | 2 место – 40% |
| 3 место – 5% | 3 место – 10% | 3 место – 30% |

(в течение 3 месяцев)

2.2.4. за результативное участие в конкурсах, соревнованиях и других мероприятий в школьных – 5%

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Районные: | Областные: | Республиканские: |
| 1 место – 15% | 1место – 20% | 1 место – 40% |
| 2 место – 10% | 2 место – 15% | 2 место – 30% |
| 3 место – 5% | 3 место – 10% | 3 место – 20% |

2.2.5.за результативную и качественную организацию работы руководителям общественных организаций(БСЖ, Белая Русь – 10% (по мере выполнения поручений вышестоящими органами);

2.2.6. за качественное проведение открытых уроков и мероприятий с учащимися:

для учреждения образования – 5%, для района – 10%,

для области – 15%, для республики – 20%;

2.2.7. за качественную работу членам бракеражной комиссии, при отсутствии обоснованных замечаний – 5% (ежемесячно);

2.2.8. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени, а также не предусмотренных должностными обязанностями работника – 20 %;

2.2.9.за качественную работу членам аттестационной комиссии - 5%, председателю аттестационной комиссии – 10%(по мере подготовки и проведения аттестации);

2.2.10.за результативное участие педагогов вовсех этапах конкурсов профессионального мастерства: школьный – 20%, районный - 30%, областные – 35% (в течение 3 месяцев), республиканские – 40% (в течение года)

2.2.11. за результативное участие в районных, областных, республиканских конкурсах (по питанию, оздоровлению и другим направлениям деятельности учреждения образования):

районный этап – 1м - 15%, 2м – 13; 3м – 10%

областной этап – 1м - 20%, 2м – 17; 3м – 15%

республиканский этап – 1м - 30%, 2м – 25; 3м – 20%

2.2.12. работнику, ответственному за качественное и своевременное ведение документации и протоколов заседаний педсоветов, совещаний – 10% (по факту проведения заседаний педсоветов и совещаний);

2.2.13. за организацию работы и качественное руководство оздоровительным лагерем -30% (летний период), в осенне-весенний период -15%;

2.2.13. качественную организацию воспитательного процесса педагогам, работающим в оздоровительном лагере - 20 % (летний период), в осенне-весенний период - 10%;

2.2.14. за организацию работы по выполнению показателей по заготовке и сдаче вторичных материальных ресурсов – 7-15%;

2.2.15. за ведение документации Совета по профилактике правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних- 10% (ежемесячно);

2.2.16. руководителю школьного МО - 10% (по мере проведения), районного МО- 20% (по мере проведения);

2.2.17. повышение методического уровня педагога и образовательного уровня работника путём участия в платных обучающих курсах, семинарах, вебинарах –5-10%;

2.2.18. работнику, ответственному за выписку документов об образовании (свидетельств и аттестатов) – 10% (на июнь);

2.2.19. – мастеру производственного обучения – 25% (ежемесячно);

2.2.20. за своевременную и качественную подготовку учебных кабинетов, классов к конкурсам – 15%;

2.2.21. за качественную работу по вопросам взимания платы за пользование обучающихся учебными пособиями, обеспечение обучающихся учебными пособиями, составление отчетности- 30% (в течение 3 месяцев);

2.2.22 за организацию оздоровительной работы среди работников трудового коллектива (посещение физкультурно-оздоровительного комплекса) - 3-10% (по мере посещения).

**3. 3. для иных работников:**

3.3.1.поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – 10%

3.3.2.подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году – 20%

3.3.3. за временное совмещение и выполнение обязанностей другого работника – 20%

3.3.4. выполнение плана по заготовке и сдаче вторичных материальных ресурсов – 15%

3.3.5. работнику, ответственному за организацию работы по ведению кадрового делопроизводства -40% (ежемесячно);

3.3.6. за выполнение работ по уборке санузлов с применением дезинфицирующих средств – 10% (ежемесячно);

3.3.7.за организацию оздоровительной работы среди работников трудового коллектива (посещение физкультурно-оздоровительного комплекса) - 5-10% (по мере посещения).

Согласовано

Профсоюзный комитет ППО

ГУО «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2022 №\_\_\_

 Приложение 5

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГУО «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Лесниченко

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления

надбавок за **характер труда**

педагогическим работникам

государственного учреждения образования

«Козельский учебно-педагогический

комплекс детский сад-средняя школа»

1 .Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Министерства образования от 25.11.2020 № 286, вступившим в силу с 01.01.2021, в котором внесены изменения в постановление Министерства образования от 03.06.2019 №71.

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 за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц по одному или нескольким основаниям. 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 - работникам учебно-педагогического комплекса детский сад – средняя школа, при реализации образовательной программы дошкольного образования на выплату надбавки направляются средства в размере 5 % сумм окладов педагогических работников, при реализации программ общего среднего образования - в размере 10 %.

1.8. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время.

1.9. Надбавка может устанавливаться на месяц, учебную четверть, полугодие, на весь учебный год.

1.10. 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.

1.11.Надбавка за характер труда руководителю учреждения образования и его заместителям не устанавливается.

**2. Показатели установления надбавки:**

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

2.2.за работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период — до 60%;

2.3. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза – до 60%;

2.4. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в областных олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60%;

2.5. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий – до 60%;

2.6. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования — до 60%.

2.7. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании – 30 % каждому участнику инновационного проекта.

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

Согласовано

Профсоюзный комитет ППО

ГУО «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя школа»

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2022 №\_\_\_

Приложение 6

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Козельский учебно-педагогический комплекс детский сад-средняя шола»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Лесниченко

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

 **ГУО «Козельский учебно-педагогический омплекс детский сад-средняя школа»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятий | Стоимость выполнения мероприятий | Ответственный за выполне-ние меро-приятий | Срок выполнения | Ожидаемая экономическая эффективность | Примечание |
| Планируемая | Фактическая |
| 1 | I.Совершенствование управления охраны труда. 1.Внедрение системы управле ние охраны тру-да и ее совер-шенст вование |  |  | завхоз | на протяжении года |  |  |
| 2 | II. Улучшение условий охраны труда, профи-лактика травма-тизма и проф.заболевае-мости 1.Проведение косметического ремонта рабочих мест.2.Паспортизация санитарно-тех-нического сос-тояния условий труда.3.Прохождение медосмотров.4. Приобретение спецодежды. | 1000р.400 р. |  | ЗавхозШагова Т.Е., директорЛесниченко Е.В.ДиректорЛесниченко Е.В.ЗавхозШагова Т.Е. | июнь-августавгуст1 раз в годпо сроку эксплуатации |  |  |
| 3 | III. Подготовка, переподготовка и переквалифи-кация работни-ков1.Проведение инструктажа по охране труда с работниками школы2.Проведение проверки знаний у лиц неэлектри ческого персонала и у лиц,занимающих должности повышенной опасности |  |  | ЗавхозШаговаТ.Е., директорЛесниченко Е.В. | 2 раз в год1 раз в год |  |  |
| 4 | Обеспечение качественной подготовки и прием кабине-тов, мастерских, спортзала и здания школы к новому учебно-му году |  |  | администрация | июнь-август |  |  |
| 5 | Проверка состо яния кабинетов, наличие и состоя ние учебных по-собий и средств наглядной агитации  |  |  | ЗавхозШагова Т.Е. | ежедневно |  |  |
| 6 | Рейды по охране труда и санитар- ному состоянию пищеблока |  |  | члены комиссии | 1 раз в квартал |  |  |
| 7 | Проверка нали- чия и состоя-ния защитных, сигнальных и противопожар-ных средств и устройств |  |  | ЗавхозШагова Т.Е. | 1 раз в квартал |  |  |
| 8 | IV.Информационное обеспечение деятельности по ОТ. 1.Участие в конкурсе на лучшую орга-низацию работы по ОТ.2.Оформление стендов и угол- ков по ОТ и ПБ |  |  | ДиректорЛесниченко Е.В.ответственный за кабинет | 1 раз в годна протяжении года |  |  |

**Примечание:** планирование мероприятий осуществляется на год. Планирование мероприятий, которые требуют значительных финансовых затрат и длительного периода времени на их выполнение, может осуществляться на срок 2-3 года.

В графе 7 отражается ожидаемая социальная эффективность мероприятия, в том числе количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов.

**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)

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

 Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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. 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)).

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

4.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).

5.Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008№ 209 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019 № 30).

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу

 с вредными и (или) опасными условиями труда

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

# Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

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

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессий и должностей | Продолжительностьотпуска |
| 2. | Повар | 7 дней |
| 3. | Кухонный рабочий | 7 дней |

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ

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

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

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предоставляется сокращенная продолжительность рабочего времени заработу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиепрофессийи должностей | Видыработ | Норма продолжительности рабочей неделив часах |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Воспитатель | « - « | 35 |

и другие

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

3.Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 года № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени».

Примечание:Сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется работникам, профессии и должности которых предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени:

глава 25:санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития;

глава 27: учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования для детей с интеллектуальной недостаточностью и для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглухих детей.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение 11

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 |
| 1 | Уборщик территории | Приложение 1П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года (только периодический) |
| 2 | Кухонный рабочий | Приложение 1П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)Приложение 3П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года1 раз в год |
| 3 | Мастер производственного обучения | Приложение 1П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензиныПриложение 3П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год(только периодический)1 раз в два года1 раз в год |
| 4 | ПоварШеф-повар | Приложение 1П.5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)Приложение 3П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в  процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года1 раз в год |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
| 6 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 3П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 7 | Сторож  | Приложение 3П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 8 | Уборщик помещений  | Приложение 1 П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)Приложение 3П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года1 раз в два года |
| 9 | Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник» | Приложение 3П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в два года |
| 10 | Работники учреждений общего среднего, образования, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание:1.Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение12

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 | Выдаваемоесредство 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение13

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения медицинскими аптечками

с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Пищеблок.

2. Химические и физические лаборатории.

3. Учебные мастерские.

4. Кабинеты информатики.

5. Спортивный зал.

6. Приемная комиссия.

Основание: 1. Статья 30Закона 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

 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-р1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 | 1 уп. |
| Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл,валокордин 25 мл) | 1 уп. |
| Глицерил тринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Калия перманганат 5,0 | 1 уп. |
| Лоперамид 0,002 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Магния сульфат 10,0 | 2 уп. |
| Метамизол натрий 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 20.0 | 1 уп. |
| Нафазолина 0,1% р-р | 1 фл. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл | 2 уп. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубкарезиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Пипетка | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014№ 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от17.02.2016 № 31)«Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение 14

Список

профессий и должностей работников, подлежащих

санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар.
2. Шеф-повар, заведующий производством.
3. Кухонный рабочий.
4. Заместитель заведующего по основной деятельности.
5. Воспитатель.

6.Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.

7.Уборщик помещений (служебных, производственных).

8.Начальник оздоровительного лагеря.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение15

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

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

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |