СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел I «Общие положения» - 4

2. Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» - 7

3. Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» - 11

4. Раздел IV «Гарантии занятости» - 17

5. Раздел V «Охрана труда» - 23

6. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования » - 27

7. Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» - 29

8. Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» - 32

9. Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» - 33

10. Приложение № 1 – Положение о премировании - 35

11. Приложение № 2 – Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде -39

12. Приложение №3 – Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда -42

13. Приложение №4 – Положение о материальной помощи -45

14.Приложение №5 – Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам

- 47

15. Приложение № 6 – Перечень должностей и профессий работников, во время отсфутствия которых требуется выполнение их обязанностей

 - 49

16. Приложение №7 – План мероприятий по охране труда -50

17. Приложение №8 – Положение о порядке взаимодействия с нанимателем и ответственности работников в области охраны труда -51

18. Приложение №9 – Перечень профессий и должностей на

бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты -55

19. Приложение №10 – Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами -59

20. Приложение №11 – Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях -60

21. Приложение №12 – Перечень профессий и должностей работников учреждений образования, для которых обязательного прохождение периодического медицинского осмотра -61

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования «Лельчицкий районный социально-педагогический центр» на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Лельчицкий районный социально-педагогический центр» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Бутько Натальи Леонидовны , и государственное учреждение образования «Лельчицкий районный социально-педагогический центр» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Штукарь Татьяны Владимировны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания (19 мая 2022, протокол №1)и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании первичной профсоюзной организации и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

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

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

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

17. Профком обязуется:

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

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

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

18. Стороны пришли к соглашению:

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

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер постановления, дату заседания Профкоме.

18.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании , которое утверждается нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение №1).

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

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих Положениям, являющимися приложениями к данному Договору (Приложение №2,3).

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с Профкомом (Приложение №4,5).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 20 числа – за первую половину текущего месяца и 6 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

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

- фиксированную надбавку вновь прибывшим молодым специалистам в размере 20% ставки (оклада) ежемесячно на протяжении трех лет.

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

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

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

18.17. На период отсутствия воспитателей по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата замены производится за фактически отработанное на основании приказа руководителя учреждения образования (Приложение №6).

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

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

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

18.21. Рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания следующим работникам: помощнику воспитателя, повару.

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

19. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

21. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

21.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по 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 объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменений гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5) рождение детей, внуков - 1 день;

6)первый учебный день детей или внуков-первоклассников -1 день;

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

8) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 дней.

21.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

21.14. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

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

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

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждении образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств - за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

21.17. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (статья 190 Трудового кодекса) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

21.18.По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

21.19. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

22. Наниматель обязуется:

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

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

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

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с Профкомом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

23. Профком обязуется:

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6.членам комиссий по трудовым спорам;

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

24.2.8.работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям.

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

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

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

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

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

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

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

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

 24.9. 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.

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

24.11. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профкома .

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24.22.1. состояние здоровья;

24.22.2.поступления на военную службу по контракту;

24.22.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

24.22.4.избрание на выборную должность;

24.22.5. переезд в другую местность;

24.22.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.22.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.22.8. изменение семейного положения;

24.22.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;

24.22.10. пенсионный возраст;

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

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

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

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

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

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

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

 Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

25.1.Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать первичную профсоюзную организацию.

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

25.3.Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 7). Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение №8).

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

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

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

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4.Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

27.Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3.Постоянно осуществлять контроль за:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение №9,10);

-обеспечением кабинетов и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №11).

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

27.5.Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение №13).

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

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

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

27.15. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам квартала не менее 1 базовой величины.

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

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

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

28. Профком обязуется:

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

29.3.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

29.7. Закреплять ветеранов отрасли и Профсоюза за организацией. В том числе и тех ветеранов, которые работали в организации и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения.

29.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в отделе образовании и организаций Профсоюза.

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

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

31. Профком обязуется:

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах 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.

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

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

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

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

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

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

32.5.Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

32.7.Предоставлять Профкому на основании коллективного договора помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012г. №150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

32.12. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий.

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

33. Стороны пришли к соглашению:

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

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

34. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37.7. Довести текст Договора до работников, содействовать его выполнению.

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

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

37.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования «Лельчицкий районный социально-педагогический кабинет»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В.Штукарь | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Лельчицкий районный социально-педагогический кабинет»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Л.Бутько |

Одобрено на собрании работников .

19 мая 2022 г., протокол №1.

 Приложение 1

 УТВЕРЖДЕНО

 Приказ директора государственного

 учреждения образования

 «Лельчицкий районный социально-

 педагогический центр»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В. Штукарь

Положение

о премировании работников государственного учреждения образования «Лельчицкий районный социально-педагогический центр»

1.Общие положения

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

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, включая совместителей.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки);

неиспользованные плановые объемы средств, предусмотренных на заработную плату в месяц;

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

средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено 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 профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.3. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за текущий месяц в срок выплаты заработной платы.

2.4.Премия может устанавливаться по одному или нескольким показателям, суммируется и размерами не ограничивается.

2.5. Премия не начисляется за периоды:

• временной нетрудоспособности;

• трудовых отпусков;

• социальных отпусков;

• повышения квалификации;

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

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

2.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным районным комитетом на основании Положения районного Соглашения.

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

Показатели премирования для всех категорий работников:

3.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – 5-20%;

3.2. качественное выполнение календарных планов и программ планов работы на соответствующий период - 5-20%;

3.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий – 5-20%;

3.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию воспитанников – 5-20%;

3.5. подготовка и обеспечение участия воспитанников в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах и т.п.) – 5-20%;

3.6. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, конкурсы, спартакиады и другие мероприятия) – 5-30%;

3.7. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки – 5-15%;

3.8. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива – 5-50%;

3.9. председателю Профкома за выполнение общественной нагрузки в интересах трудового коллектива – 60%;

3.10. заместителю председателя Профкома за выполнение общественной нагрузки в интересах трудового коллектива по факту выполненной работы – 40% ;

 3.11. общественному инспектору по охране труда за содействие нанимателю в вопросах охраны труда и техники безопасности – 40% (по факту выполненной работы);

3.12. за повышение профессионального мастерства – 5-100%;

3.13. укрепление материально-технической базы – 5-100%;

3.14. за ремонт в учреждении – 5-100%.

 Для заместителя руководителя учреждения:

3.15. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри школьного, ведомственного и других видов контроля – 5-20%;

3.16. качественное и своевременное выполнение планов работы учреждения, программ, воспитательного процесса – 5-20%;

3.17. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений - 5-15%;

3.18. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 5-30%;

3.19. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – 5-20%;

3.20. качественное выполнение обязанностей, предусмотренных рабочей инструкцией - 60%.

Для педагогических работников:

3.21. за проведение открытых мероприятий, методических недель и семинаров в рамках учреждения – 5-20%;

3.22. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке -5-15%;

3.23. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – 5-15%;

3.24. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий 5-10%;

3.25. успешная организационно-методическая работа - 5-20%;

3.26. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей - 5-15%;

3.27. подготовка учреждения к новому учебному году - 5-50%;

3.28.организация наставничества – 5-20%.

 Для служащих и обслуживающего персонала:

3.29. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения -5-10%;

3.30. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей -5-20%;

3.31. экономия ресурсов – 5-10%;

3.32. за выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями – 5-30%;

\* На начало календарного года создавать комиссию по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и Профкома. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 20 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Л.Бутько

 Приложение №2

 УТВЕРЖДЕНО

 Приказ директора

 государственного учреждения

 образования «Лельчицкий

 районный социально-

 педагогический центр»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В. Штукарь

 Положение

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам государственного учреждения образования

«Лельчицкий районный социально-педагогический центр»

1. Общие положения

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

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

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

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

1.5. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

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

2. Порядок и условия установления надбавок окладам работников: 2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования. Обновление материально- технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

для заместителей:

2.2.1. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы-1-10%;

2.2.2. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций-1-15%;

2.2.3. укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины-5-10%;

2.2.4. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и воспитанниками-1-20%;

2.2.5. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов-1-15%;

2.2.6. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году-5-20%.

Для педагогических работников:

2.2.7. результативное участие воспитанников в районных (городских) мероприятиях - 5-15%;

2.2.8. участие работников в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях -1-30%;

2.2.9. разработка и внедрение новых технологий воспитания (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.)-1-10%;

2.2.10. установить фиксированную надбавку вновь прибывшим молодым специалистам ежемесячно на протяжении двух лет в размере 20%;

2.2.11. за выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями -1-30%;

2.2.12. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками 1-30%;

2.2.13. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени 1-50%.

Для иных работников:

2.2.14. поддержка надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, -1-20%;

2.2.15. участие в обеспечении воспитательного процесса техническими средствами воспитания – 1-10%;

2.2.16.обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 1-15%;

2.2.17. экономия материальных и энергетических ресурсов -1-15%;

2.2.18. проведение ремонтных работ – 5-50%;

2.2.19. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 1-10%;

2.2.20. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 1-15%;

2.2.21. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками 1-30%;

2.2.22. за выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями -1-50%;

2.2.23. участие работников в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях -1-30%.

2.3. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время;

 Надбавка не начисляется за периоды:

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

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

На начало календарного года создавать комиссию по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и Профкома. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 20 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Председатель ППО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Л. Бутько

 Приложение № 3

 УТВЕРЖДЕНО

 Приказ директора

 государственного учреждения

 образования «Лельчицкий

 районный социально-

 педагогический центр»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В.Штукарь

Положение

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования

«Лельчицкий районный социально-педагогический центр»

за характер труда

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования (за исключением директора и заместителей).

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 объема выполняемой работы на срок не менее чем на месяц по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

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

1.8. Размер и порядок выплаты надбавки определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

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

трудового отпуска;

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

• за другие периоды, когда за работником в соответствии с

действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2. Надбавки устанавливаются:

2.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 5-60%;

2.2. за работу по организации питания воспитанников -5-60%;

2.3. за сопровождение воспитанников в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза - 5-20%;

2.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования -5-60%;

2.5. за организацию участия воспитанников в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий -5-60%;

2.6. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании -5-60%;

2.7. за работу с родителями ( воспитателям) - 5-60%;

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

5.Работникам, работающим по совместительству, надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

На начало календарного года создавать комиссию по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и Профкома. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 20 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Председатель ППО \_\_\_\_\_\_Н.Л.Бутько

 Приложение № 4

 УТВЕРЖДЕНО

 Приказ директора

 государственного учреждения

 образования «Лельчицкий

 районный социально-

 педагогический центр»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В. Штукарь

|  |
| --- |
|  |

 Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования

«Лельчицкий районный социально-педагогический центр»

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

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

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

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

|  |
| --- |
|  |
| 1. смерти работника учреждения - весь месячный фонд; |
| 2. смерти близкого родственника работника (*муж, жена, дети, родители*)  - весь месячный фонд;3.уход на пенсию (работнику, проработавшему в учреждении более 6 месяцев) – весь месячный фонд; |

4. ушедшим в отпуск по беременности и родам, с последующим уходом в социальный отпуск по уходу за ребенком, материальная помощь выделяется в следующих случаях:

- смерть близкого родственника( мать,отец,дети,муж) – весь месячный фонд;

5.совместителям на 0,5 ставки материальная помощь выплачивается 0,5 от доли основного работника;

6.совместителям на 0,25 ставки материальная помощь выплачивается 0,25 от доли основного работника.

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

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

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

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца, распределяется между работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования без подачи заявлений, а временно работающим пропорционально отработанному времени.

На начало календарного года создавать комиссию по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и Профкома. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 20 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Л.Бутько

Приложение № 5

 УТВЕРЖДЕНО:

 Приказ директора государственного

 учреждения образования

 «Лельчицкий районный социально-

 педагогический центр»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В. Штукарь

Положение

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

государственного учреждения образования

«Лельчицкий районный социально-педагогический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при уходе в трудовой отпуск (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 (один) оклад работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь».

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

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

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

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

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

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

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

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

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

-в размере 1(одного) 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.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Л. Бутько

 Приложение №6

Перечень

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

I В период трудового отпуска:

Воспитатель социально-педагогического центра;

Повар;

Помощник воспитателя;

Уборщик помещений;

Кастелянша;

Рабочий (машинист) по стирке и ремонту одежды;

Медсестра.

II. В период не трудоспособности работника (нахождение на больничном листе) производится замена всех категорий работников.

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования«Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Т.В.Штукарь | Председательпервичной профсоюзной организации государственного учреждения образования«Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Н.Л.Бутько |

Приложение 7

План

 мероприятий по охране труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование (содержание)мероприятий по охране труда | Стоимостьвыполнения мероприятий | Срокивыпол-нениямероп-риятий | Ответстве-нный за выполнение(подрядчик) | Ожи-даемая соци-альнаяэффек-тивность мероп-риятий |
| Плани-руемая(бел. руб.) | Факти-ческая (млн. руб.) |
| 1. | Текущий ремонт: | 1000 |  | 2022-2025гг. | Собст-венными силами |  |
| 2 | Отштукатуривание и покраска парадного входа | 200 |  | 2022-2025 гг. | Собст-венными силами |  |
| 3. | Благоустройство прилегающей территории | 100 |  | 2022-2025гг. | Собст-венными силами |  |
| 4. | Замена дверных ручек и замочных скважин | 100 |  | 2022-2025гг. | Собст-венными силами |  |

Основание: 1.Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000г., №136

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования«Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Т.В.Штукарь | Председательпервичной профсоюзной организации государственного учреждения образования«Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Н.Л.Бутько |

Приложение 8

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке взаимодействия с нанимателем и ответственности работников в области охраны труда

Настоящее Положение вводится в целях содействия и сотрудничества работников с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Настоящее Положение разработано на основании ст.17, 19 Закона Республики Беларусь "Об охране труда" и Рекомендации по разработке системы управления охраной труда в организации (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2019 № 108) и Рекомендации по разработке системы управления охраной труда в организации (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2019 № 108).

Положение содержит основные виды ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Республики Беларусь, коллективным договором и порядок их применения в учреждении.

Действие Положения распространяется на всех работников учреждения.

Задачами настоящего Положения является оказание работниками содействия Нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению работниками своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, фактах грубого нарушения другими работниками норм и правил по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе о нахождении работника на рабочем месте и в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

К ответственности за нарушения норм и правил по охране труда привлекаются работники, осуществляющие свою деятельность в рамках одного учреждения.

Работник несет ответственность за:

соблюдение требований по охране труда, а также правил поведения на территории учреждения, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

использование и правильно применение средств индивидуальной и коллективной защиты;

прохождение в установленном законодательством порядке медицинских осмотров, обучения, стажи­ровки, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда;

заботу о личной безопасности и здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации;

немедленное сообщение работодателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве;

содействие работодателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в учреждение здравоохранения;

выполнение норм, правил и обязательств по охране труда, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными (должностными) обязанностями.

Руководитель учреждения несет ответственность за:

обеспечение безопасности при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль использования и правильного применения средств индивидуальной и коллек­тивной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказание потерпевшим при несчастных случаях на производстве необ­ходимой помощи, доставке их в учреждение здравоохранения;

организацию обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда;

препятствование работающим в реализации их права на охрану труда;

препятствование общественному контролю за соблюдением нанимателем требований законодательства о труде и об охране труда, а также коллективного договора;

обеспечение на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда; обеспечение в полном объеме работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индиви­дуальной защиты;

обеспечение режима труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

не отстранение от выполнения работ (оказания услуг) работающего, появившегося на работе в состоя­нии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в болезненном состоянии, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

не отстранение от работы работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по во­просам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

К коллективной ответственности за нарушения норм и правил по охране труда привлекаются работники, осуществляющие свою деятельность в рамках учреждения.

Вопрос привлечения работников к коллективной ответственности и мерах административного (замечание, выговор) или материального (лишение премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности полностью либо частично, непредоставление социальных льгот, предусмотренных коллективным договором) рассматривается на совместном заседании комиссии по охране труда с участием равного количества представителей Нанимателя и профсоюзного комитета в конце отчётного месяца.

Положение устанавливает коллективную ответственность за нарушения требований по охране труда, повлекшее за собой несчастные случаи на производстве.

К коллективной дисциплинарной ответственности в виде "Замечание", "Выговор" привлекается весь коллектив, на котором произошёл несчастный случай вследствие грубого нарушения требований по охране труда, то есть явного нарушения требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях.

Положение устанавливает коллективную ответственность за нарушение на производстве требований трудовой и производственной дисциплины.

К коллективной дисциплинарной ответственности в виде "Замечание", "Выговор" привлекается весь коллектив, на котором был выявлен факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

Коллективная ответственность наступает:

если действие (бездействие) работников (работника) учреждения привело к нарушению норм и правил охраны труда, повлекших получение производственной травмы, увечье или смерти работников (работника);

если работники (работник) учреждения знали и не сообщили Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих;

если работники (работник) учреждения знали и не сообщили Нанимателю о появлении работников (работника) в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, либо распитии спиртных напитков в рабочее время.

Коллективная ответственность не распространяется:

если действие (бездействие) руководителя учреждения и ответственных лиц нанимателя привело к производственной травме, увечью или смерти работника;

если руководитель учреждения (иное должностное лицо) был проинформирован о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, фактах грубого нарушения другими работниками норм и правил по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе о нахождении работника на рабочем месте и в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ;

 если несчастный случай с работником произошел на территории другой организации, либо при нахождении работника в командировке

если в причинах несчастного случая в учреждении не было вины работников *(удар молнии, ДТП и т.п)*.

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования« Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Т.В.Штукарь  | Председательпервичной профсоюзной организации государственного учреждения образования«Лельчицкий районный социально-педагогический центр »  Н.Л.Бутько  |

Приложение 9

Перечень

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код про-фессии, должности по ОКРБ 006-2009 | Наименование профессии, должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам | Срок носки в месяцах | Количествокомплектов |
| 11442 | Водитель автомобиля | Костюм хлопчатобумажный  (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 24 |  |
| ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве | МиНсНм | 24 |  |
| перчатки трикотажные | Ми | до износа |  |
| жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала | Со | до износа |  |
| Зимой при ТО и ТР дополнительно:куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 20316 | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный |  | 12 | 3 |
|  | Директор | Халат хлопчатобумажный |  | 12 | 2 |
| 12721 | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный |  | 12 | 3 |
| косынка хлопчатобумажная |  | 6 | 3 |
| 12759 | Кладовщик | Халат хлопчатобумажный |  | 12 | 4 |
| фартук прорезиненный с нагрудником |  | 6 | 2 |
| рукавицы комбинированные |  | 3 | 2 |
| 13249 | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный |  | 12 | 4 |
| передник хлопчатобумажный |  | 6 | 5 |
| ботинки или тапочки кожаные |  | 12 | 2 |
| колпак или косынка х/б |  | 6 | 4 |
| фартук клеенчатый с нагрудником |  | 6 | 3 |
| перчатки резиновые |  | до износа |  |
| рукавицы комбинированные |  | 3 | 2 |
| Зимой дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке |  | 48 |  |
| 23460 | Медицинская сестра | Халат хлопчатобумажный |  | 12 | 4 |
| перчатки резиновые |  | до износа |  |
| шапочка х/б |  | 6 | 4 |
| 24337 | Помощник воспитателя | Для уборки помещений: |  |  |  |
| Халат х/б |  | 12 | 3 |
| перчатки резиновые |  | до износа |  |
| Для раздачи пищи: |  |  |  |
| фартук х/б |  | 6 | 3 |
| косынка х/б |  | 6 | 3 |
| Для мойки посуды: |  |  |  |
| фартук прорезиненный с нагрудником |  | 6 | 2 |
| перчатки резиновые |  | до износа |  |
| Для уборки туалета: |  |  |  |
| халат х/б |  | 12 | 3 |
| фартук клеенчатый |  | 6 | 2 |
| 16675 | Повар | халат х/б |  | 12 | 4 |
| передник х/б |  | 6 | 4 |
| ботинки или тапочки кожаные |  | 12 | 2 |
| колпак х/б |  | 6 | 4 |
| фартук клеенчатый с нагрудником |  | 6 | 2 |
| 11786 | Уборщик территорий | Костюм хлопчатобумажный |  | 12 |  |
| фартук хлопчатобумажный с нагрудником |  | 12 |  |
| ботинки кожаные |  | 12 |  |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками |  | 2 |  |
| Зимой дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке |  | 36 |  |
| брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке |  | 36 |  |
| валяная обувь |  | 48 |  |
| галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| В остальное время года дополнительно: |  |  |  |
| плащ непромокаемый |  | 36 |  |
| сапоги резиновые |  | 24 |  |
| 17545 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный |  | 12 |  |
| фартук прорезиненный с нагрудником |  | дежурный |  |
| берет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажный |  | 6 |  |
| сапоги резиновые |  | 12 |  |
| перчатки резиновые |  | до износа |  |
| 17544 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный |  | 12 |  |
| ботинки кожаные |  | 12 |  |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками |  | 1 |  |
| перчатки резиновые |  | до износа |  |
| очки защитные |  | до износа |  |
| На наружных работах зимой дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке |  | 36 |  |
| полушубок |  | дежурный |  |
| 19258 | Уборщик помещений | Халат хлопчатобумажный |  | 12 |  |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками |  | 2 |  |
| фартук прорезиненный |  | дежурный |  |
| При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно: |  |  |  |
| сапоги резиновые или полусапоги резиновые |  | 12 |  |
| перчатки резиновые |  | до износа |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования« Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Т.В.Штукарь  | Председательпервичной профсоюзной организации государственного учреждения образования«Лельчицкий районный социально-педагогический центр »  Н.Л.Бутько  |

Приложение 10

Перечень профессий и должностей, имеющих право

на смывающие и обезвреживающие средства

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии | Смывающие средства | Количество в граммах |
| 1. | Водитель автомобиля | мыло | 400 гр.в месяц |
| 2. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | мыло | 400 гр.в месяц |
| 3. | Уборщик территорий | мыло | 400 гр.в месяц |
| 4. | Уборщик помещений | мыло | 400гр. в месяц |
| 5. | Повар | мыло | 400 гр.в месяц |
| 6. | Кухонный рабочий | мыло | 400 гр.в месяц |

 Нормы выдачи разработаны на основании норм и порядка обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами (Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ от 30 декабря 2008г. №208).

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования« Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Т.В.Штукарь  | Председательпервичной профсоюзной организации государственного учреждения образования«Лельчицкий районный социально-педагогический центр »  Н.Л.Бутько  |

Приложение №11

П Е Р Е Ч Е Н Ь

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками (универсальными)

для оказания первой помощи при несчастных случаях

 1. Медицинский пункт.

 2. Пищеблок.

 3. Прачечная.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования« Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Т.В.Штукарь  | Председательпервичной профсоюзной организации государственного учреждения образования«Лельчицкий районный социально-педагогический центр »  Н.Л.Бутько  |

Приложение 12

Перечень

профессий и должностей работников учреждений образования, для которых обязательного прохождение периодического

медицинского осмотра

1. Директор

2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

3. Педагог-психолог

4. Педагог социальный

5. Воспитатель.

6. Помощник воспитателя.

7. Водитель

8. Кладовщик

9. Повар

10. Уборщик помещений

11. Кастелянша.

Работники учреждений дошкольного, специального образования, спорта.

 Сроки прохождения периодического медицинского осмотра вышеуказанных профессий и должностей работников учреждений образования – 1 раз в год.

 Перечень разработан на основании постановления Министерства Здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019г. №74

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования« Лельчицкий районный социально-педагогический центр» Т.В.Штукарь  | Председательпервичной профсоюзной организации государственного учреждения образования«Лельчицкий районный социально-педагогический центр » Н.Л.Бутько  |