Принят на профсоюзном собрании

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_

Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи» , Ласовская Н.Д.

Директор государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи»

Карась Т.Д.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи»**

**на 2022-2025 годы**

Зарегистрирован

в Управлении по труду, занятости

и социальной защите Наровлянского

районного исполнительного комитета

Регистрационный № \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

**СОДЕРЖАНИЕ**

1.Раздел I «Общие положения» – 4

2.Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» – 6

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

4.Раздел IV «Гарантии занятости» – 15

5.Раздел V «Охрана труда» – 21

6.Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования» – 24

7.Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» – 26

8.Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» – 29

9.Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» – 30

10.Приложение № 1 – Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам учреждения образования – 32

11. Приложение № 2 – Положение о премировании – 35

12. Приложение № 3 – Положение о порядке оказании материальной помощи работникам – 40

13.Приложение № 4 – Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования за характер труда – 42

14.Приложение №5 – Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования – 44

15. Приложение №6 – План мероприятий по охране труда – 46

16. Приложение №7 –– Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам – 48

17.Приложение №8 – Список профессий (должностей) и работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам– 52

18.Приложение №9– Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением кожных покровов, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами – 54

19.Приложение №10 – Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях – 55

20.Приложение №11 – Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей – 56

21.Приложение №12 – Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени – 57**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи» (далее – НЦТДиМ) от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Ласовской Надежды Дмитриевны и государственное учреждение образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Карась Татьяны Дмитриевны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

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

6. Договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения образования.

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

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

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 экземплярах и хранится: 1 экземпляр – в регистрирующем органе, 1 экземпляр - у Нанимателя, 1 экземпляр – в Профкоме, 1 экземпляр - в Наровлянском райкоме профсоюза работников образования, 1 экземпляр 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 Управлении по труду и занятости Наровлянского районного исполнительного комитета.

15. Стороны определились регулярно освещать (на сайте, 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 преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

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

**17. Профком обязуется:**

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

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

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

**18. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

Данные приказы объявляются работнику под роспись.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 28 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

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

18.14.1. установление надбавки в размере 10 % от оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.14.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 30 %

от оклада;

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

18.15. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями воскресенье, понедельник.

18.16. 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.

18.17. 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.

18.18. На период отсутствия педагогов по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, их замена не производится.

18.19. Работа педагогов в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной работы, расписанием работы объединений по интересам, приказами Нанимателя.

18.20. 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.

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

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

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

**19. Наниматель обязуется:**

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

19.2. Приглашать председателя профсоюзного комитета 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 профсоюзному комитету проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

**20. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора 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. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования 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 течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

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

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

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

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

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

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 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. По письменной просьбе работника государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи» по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 24 календарных дня, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

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

21.17. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

21.18. 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.

По согласованию с Нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

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.

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

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

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

**23. Профком обязуется:**

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

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

**24. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном [абзацем шестым пункта 7 статьи 42](consultantplus://offline/ref=80B118BA695BF2BE0273365D86649AA5E008FEDF0564F0B4D569D24B34C5DE6BA84E15AD774D8B5DA8005BBFA4D7208BDF7E035022A2A688ECDD17358DJ3t5M) Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

24.16. 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.

24.17. 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.

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

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

24.20. 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.

24.21. 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.

24.23. 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.

24.24. 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.

24.25. 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:

24.25.1. состояние здоровья;

24.25.2.поступления на военную службу по контракту;

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

24.25.4.избрание на выборную должность;

24.25.5. переезд в другую местность;

24.25.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.25.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.25.8. изменение семейного положения;

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

24.25.10. пенсионный возраст;

24.25.11. 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);

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

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

24.26. 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.

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

24.28. 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:\Documents%20and%20Settings\Admin\Application%20Data\Microsoft\21\NCPI#L) Трудового кодекса Республики Беларусь).

24.27. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату (оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи) в размере, определяемом Нанимателем, при условии продолжения работы

в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года.

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

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

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

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

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

25.7. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение №8).

25.8. 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 в учреждении образования.

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:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7 к Договору);

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

-обеспечением кабинетов и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 10 к Договору).

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

27.5.Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 8)

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.

27.9. 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.

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

27.11.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.

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

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

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

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

**28. Профком обязуется:**

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

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 отраслевого профсоюза и их детей.

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

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

28.5. 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 ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»**

**30. Наниматель обязуется:**

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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 Соглашения.

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

**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 коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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 членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе - 30 процентов оклада по основной работе;

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

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

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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого пятого, седьмого, восьмого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, 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.

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

32.9. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

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

32.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

32.12. 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 .

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

**РАЗДЕЛ 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 профсоюзным комитетом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива 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 профсоюзного комитета 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 коллектива 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.

Договор подписан . .2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель Профкома |
| Т.Д.Карась /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | Н.Д.Ласовская  /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Одобрено на профсоюзном собрании (или собрание работников).

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_2022 г., протокол №\_\_\_.

Приложение №1

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр

творчества детей и молодёжи»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи»

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».

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

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

* трудового отпуска;
* социального отпуска;
* временной нетрудоспособности;
* повышения квалификации;

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

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

1.5. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

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

1.7. 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.

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

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

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

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

|  |  |
| --- | --- |
| 2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля | 5-25% |
| 2.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса | 10-50% |
| 2.2.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | 5-15% |
| 2.2.4. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций:  - на уровне района  - на уровне области  - на уровне республики | 10-20%  20-40%  30-60% |
| 2.2.5.совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | 30-50% |
| 2.2.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися:  - на уровне района  - на уровне области  - на уровне республики | 10-20%  20-40%  30-60% |
| 2.2.7.активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | 10-50% |
| 2.2.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | 15-30% |
| 2.2.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году  2.2.10. за выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника | 10-40%  10-30% |

**для педагогических работников:**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| 2.2.11. результативное участие обучающихся в конкурсах:  - на уровне района  - на уровне области  - на уровне республики  - на международном уровне | 10-20%  20-30%  30-40% 40-50% |
| 2.2.12. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях: | 10-30% |
| 2.2.13. за достижения наивысших результатов по итогам учебного года | 20-50% |
| 2.2.14 внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий | 10-20% |
| 2.2.15. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) | 10-20% |
| 2.2.16. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени  2.2.17. объём и разновидность выполняемой работы, её интенсивность | 10-30%    10-20% |

**для всех работников:**

|  |  |
| --- | --- |
| 2.2.18. поддержка надлежащего порядка в закрепленных кабинетах, эстетическое оформление рабочих мест, помещений | 10-20% |
| 2.2.19. экономия материальных и энергетических ресурсов | 10-20% |
| 2.2.20. подготовка кабинетов и иных помещений к новому учебному году | 10-40% |
| 2.2.21. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения | 10-20% |
| 2.2.22. проведение ремонтных работ | 20-40% |
| 2.2.23. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования | 5-10% |
| 2.2.24. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 20-50% |
| 2.2.25. обеспечение сохранности имущества  2.2.26. общественная работа в интересах трудового коллектива  2.2.27. оформление помещений, кабинетов, залов, территорий,  в том числе к праздничным дням  2.2.28. образцовое состояние закреплённого участка территории,  благоустройство территории  2.2.29. выполнение работ по уборке санузлов с применением  дезинфицирующих средств  2.2.30. выполнение разовых поручений  2.2.31. председателю профсоюзного комитета  2.2.32. в исключительных, непредвиденных случаях надбавки  могут устанавливаться по другим, не установленным  настоящим Положением показателям, по совместному решению  руководителя и профсоюзного комитета  2.2.33. награждение благодарностью  2.2.34. награждение грамотой отдела образования, спорта  и туризма  2.2.35. награждение грамотой районного Совета депутатов  2.2.36. награждение грамотой районного исполнительного  комитета  2.2.37. награждение грамотой Главного управления  образования  2.2.38. награждение грамотой Министерства образования  2.2.39. награждение Почётной грамотой Министерства  образования | 10-20%  10-20%  5-20%  5-50%  5-20%  5-50%  10-50%  5-50%  10%  10%  20%  20%  30%  50%  50% |

3. Суммы неиспользованных средств по фонду надбавок за высокие достижения в труде направляются на премирование работников учреждения в соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодежи».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Д. Ласовская

Протокол № \_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_

Приложение №2

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр

творчества детей и молодёжи»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи»

1.Общие положения

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

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

* бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
* средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* неиспользованный плановый объём средств фонда заработной платы, фонда надбавок за характер труда, фонда надбавок за высокие достижения в труде, премиального фонда;
* средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

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

2.2. Премия работника может состоять из базового размера премии и дополнительного размера премии: премия по показателям и единовременная (разовая) премия.

2.3. Базовый размер премии в размере 10% оклада начисляется ежемесячно всем работникам, включая совместителей, при условии добросовестного исполнения должностных (рабочих) обязанностей без нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, пропорционально отработанному времени.

Дополнительный размер премии по показателям определяется в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий, с учётом эффективности труда, личных достижений и успехов в течении месяца.

Премия по показателям может осуществляться по нескольким показателям, при установлении премии по нескольким показателям, премия суммируется.

Единовременная (разовая) премия выплачивается без учета отработанного времени в процентах от оклада.

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

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

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

2.7. Премия не начисляется за периоды:

* временной нетрудоспособности;
* трудовых отпусков;
* социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

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

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

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

3. Условия и размеры премирования работников по показателям устанавливаются в процентных величинах от оклада.

**Показатели премирования для всех категорий работников:**

3.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – 20-30%

3.2. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период – 5-10%

3.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания – 10-20%

3.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и

физическому развитию учащихся (воспитанников) – 10-30%

3.5. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время – 20-50%

3.6. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах и т.п.) – 20-50%

3.7. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) – 20-30%

3.8. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки – 20-30%.

По усмотрению учреждения образования при премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

**для руководителей и специалистов учреждения:**

3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля – 30-50%

3.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы учреждения, программ, планов образовательного процесса - 5-10%

3.1.3. создание условий для творческого труда педработников, учащихся, технического персонала - 5-10%

3.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы - 10-20%

3.1.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции -

10-30%

3.1.6. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – 10-20%

3.1.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися – 10-30%

3.1.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – 10-20%

3.1.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – 10-20%

3.1.10. соблюдение норм служебной и профессиональной этики – 5-10%

3.1.11. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – 10-20%

3.1.12. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – 10-30%

3.1.13. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – 10-20%

3.1.14. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 10-30%

3.1.15. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – 10-30%

**для специалистов:**

3.2.1. за проведение открытых занятий, мастер-классов, методических объединений и семинаров в рамках учреждения – 10-30%

3.2.2. результативное участие учащихся в районных (городских) и других конкурсах – 20-50%

3.2.3. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке – 10-20%

3.2.4. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом –

10-20%

3.2.5. результативность работы кружков, факультативов – 10-30%

3.2.6. работа по подготовке победителей конкурсов и других мероприятий – 20-30%

3.2.7. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения – 10-20%

3.2.8. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий – 5-10%

3.2.9. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе повышенного уровня преподавания – 10-20%

3.2.10. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования – 5-10%

3.2.11. обобщение передового опыта – 10-20%

3.2.12. успешная организационно-методическая работа – 10-20%

3.2.13. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) – 10-30%

3.2.14. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий – 5-10%

3.2.15. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) – 5-10%

3.2.16. за работу с одаренными учащимися - 10-20%

**для служащих и обслуживающего персонала:**

3.3.1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения –

10-20%

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

3.3.4. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 10-20%

3.3.5. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 10-20%

3.3.6. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – 10-30%

3.3.7. экономия ресурсов – 5-10%

4. Показатели снижения премии

(необходимо указать конкретный размер снижения премии)

4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов – 10-20%

4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – 30-50%

4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности – 30-50%

4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – 10-20%

4.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами – 20-30%

4.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время –

30-50%

4.7. неаккуратное ведение документации – 10-20%

4.8. нарушение трудовой дисциплины – 20-50%

4.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности – 10-20%

5. Показатели лишения премии на 100%

5.1. за прогул без уважительной причины

5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору

5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка

5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности

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

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

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

7. Суммы неиспользованных средств по фонду заработной платы, по фонду надбавок за высокие достижения в труде, по премиальному фонду направляются на стимулирование труда работников учреждения, достигших наивысших результатов в работе по показателям, в соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи».

8. Суммы неиспользованных средств по фонду надбавок за характер труда направляются на стимулирование труда педагогических работников учреждения, достигших наивысших результатов в работе по показателям, в соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи».

9. Единовременная (разовая) премия

9.2. Подготовка победителей и призеров областных, республиканских и международных конкурсов и других мероприятий – 50-100%.

9.3. Подготовка победителей социально значимых проектов и других мероприятий областного, республиканского и международного уровня – 50-100%.

9.4. Осуществление проектной деятельности и внедрение инноваций в образовательный процесс - 50-100%.

10.Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются на дополнительное премирование работников учреждения в соответствии с положением и производится ежемесячно на основании дополнительного приказа руководителя.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Д. Ласовская

Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202

Приложение №3

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр

творчества детей и молодёжи»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи»

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

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

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. рождение ребенка - 2 б.в.

2. бракосочетание работника – 2 б.в.

3. вследствие стихийного бедствия – 3 б.в.

4. при несчастных случаях в семье работника – 3 б.в.

5. смерти работника учреждения – 3 б.в.

6. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) – 3 б.в.

7. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) –

2 б.в.

8. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год) – 2 б.в. 9. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (1 раз в год) – 2 б.в. 10. в связи с юбилейными датами в жизни работника (50, 55, 60, 65) – 3

б.в.

11. в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета.

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

Документами, подтверждающими наступление обстоятельства понесенные расходы, являются:

в связи со смертью близкого родственника – копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство (при необходимости – копия свидетельства о браке, о смене фамилии и т.п.);

в связи со смертью работника – заявление и паспорт лица, взявшего на себя организацию погребения, свидетельство о смерти и его копия;

в связи со вступлением в брак – копия свидетельства о браке;

в связи с рождением ребёнка – копия свидетельства о рождении ребёнка;

в связи с непредвиденными обстоятельствами, стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества - документ, выдаваемый соответствующим органом, в отдельных случаях акт, составленный комиссией;

приобретение путёвки на оздоровление или санаторно-курортное лечение – отрывной талон к путёвке либо копия путёвки и медицинская справка (форма – 1 здр/у-10).

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 соответствующим профсоюзным комитетом.

Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в конце календарного года и распределяется в декабре всем работникам, отработавшим не менее трех месяцев в равных процентах от оклада, в том числе и на руководителя учреждения без заявлений (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет и внешних совместителей).

Работникам, уволившимся до срока выплаты, материальная помощь не

выплачивается.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Д. Ласовская

Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_

Приложение №4

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр

творчества детей и молодёжи» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи» 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».

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

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

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

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на 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 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

1.8. 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 с родителями | 1- 40% |
| 2.2. за системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | 1- 40% |
| 2.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | 1- 60% |
| 2.4. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) | 1- 60% |
| 2.5. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий | 1- 30% |
| 2.6. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования | 1- 40% |
| 2.7. за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия | 1- 50% |

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

4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

5. Суммы неиспользованных средств за характер труда направляются на премирование работников учреждения в соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодежи».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Д. Ласовская

Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_

Приложение №5

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр

творчества детей и молодёжи» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года №482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь») 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 предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1,0 оклада 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.

1.5. Право на выплату имеют все работники, в том числе:

работающие на условиях внутреннего или внешнего совместительства;

принятые на работу в течение календарного года и отработавшие менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск).

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

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

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

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Д. Ласовская

Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_

Приложение №6

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр

творчества детей и молодёжи» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПЛАН

мероприятий по охране труда государственного учреждения образования

«Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи»

на 2022-2025 г.г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование мероприятий по охране труда | Стоимость  выполнения  мероприятий | | Сроки выполнения  мероприятий | Ответственное лицо за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность |
| План | факт |
| 1. | Обновлять информацию по охране труда | 5 б.в. |  | Ежегодно | Администрация, председатель ПК | Своевременное ознакомление с изменениями в правилах по ОТ |
| 2. | Проверка сопротивлений изоляции проводов и кабелей | 3 б.в. |  | Июнь-август, ежегодно | ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Наровлянского района» | Отсутствие поражения электрическим током |
| 3. | Приобретение средств индивидуальной защиты | 15 б.в. |  | Август,  ежегодно | Администрация, ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Наровлянского района» | Отсутствие травматизма |
| 4. | Приобретение первичных средств пожаротушения (огнетушителей), указательных знаков | 10 б.в. |  | Июнь-август, ежегодно | Администрация, ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Наровлянского района» | возможность самостоятельно устранять пожароопасные ситуации |
| 5. | Приведение рабочих мест  до установленных норм освещения | 10 б.в. |  | 2022-2025гг. | Администрация, ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Наровлянского района» | Сохранение здоровья  (снижение утомляемости) органов зрения) |
| 6. | Проводить все виды инструктажей |  |  | 2022 -2025 гг. | Ответственный за ОТ | Снижение травматизма |
| 7. | Оказывать материальную поддержку (по заявлениям) в связи с временной нетрудоспособностью при продолжительной болезни | 50 б.в. |  | В течение года | Руководитель учреждения, председатель ПК | Сохранение здоровья |
| 8. | Приобретение дезинфицирующих средств | 5 б.в. |  | 2022-2025 гг. | ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Наровлянского района» | Улучшение условий охраны труда |
| 9. | Проведение Дней ОТ |  |  | Ежеквартально | Руководитель учреждения, председатель ПК | Улучшение условий охраны труда |

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель  профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.Д. Карась/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.Д. Ласовская/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 7

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код профессии, должности по  ОКРБ 006-2009 | Наименование профессии, должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Классификация (маркировка)  средств индивидуаль-ной защиты по защитным свойствам | Кол-во  комплектов | Сроки носки |
| 1 | 9621-002 | Гардеробщик | халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| 2 | 9613-001 | Уборщик территорий | костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| фартук хлопчатобумажный с нагрудником | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| ботинки кожаные | Ми | 1 | 12 мес. |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 | 2 мес. |
| Зимой дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| валяная обувь | Тн20 | 1 | 48 мес. |
| галоши на валяную обувь |  | 1 | 24 мес. |
| Дополнительно: |  |  |  |
| плащ непромокаемый | Вн | 1 | 36 мес. |
| сапоги резиновые | В | 1 | 24 мес. |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| валяная обувь | Тн20 | 1 | 48 мес. |
| галоши на валяную обувь |  | 1 | 24 мес. |
| Дополнительно: |  |  |  |
| плащ непромокаемый | Вн | 1 | дежурный |
| 20 | 7119-011 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| ботинки кожаные | Ми | 1 | 12 мес. |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 | 1 мес. |
| перчатки резиновые | Вн | 1 | до износа |
| очки защитные | Г | 1 | до износа |
| На наружных работах зимой дополнительно: |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| 21 | 5414-008 | Сторож | халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| На наружных работах зимой дополнительно: |  |  |  |
| ботинки кожаные | Ми | 1 | 12 мес. |
| плащ с капюшоном | Вн | 1 | 12 мес. |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 1 | 36 мес. |
| валяная обувь | Тн20 | 1 | 48 мес. |
| галоши на валяную обувь |  | 1 | 24 мес. |
| рукавицы ватные | Тн | 1 | 24 мес. |
| полушубок | Тн | 1 | дежурный |
| 22 | 9112-001 | Уборщик помещений | халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 | 12 мес. |
| рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 | 2 мес. |
| фартук прорезиненный | Бм | 1 | дежурный |
| При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно: |  |  |  |
| сапоги резиновые | В | 1 | 12 мес. |
| перчатки резиновые | Вн | 1 | до износа |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 24 ноября 1999 № 696 «Об утверждении отраслевых норм выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» (с учетом дополнений и изменений).

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики.

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93 «Об утверждении отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования».

5. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 13 ноября 2000 № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования республики Беларусь».

6. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008

Примечание:

В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), с разрешения территориальных органов и учреждений, осуществляющих государственный санитарный надзор, и Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и по согласованию с первичными профсоюзными организациями или уполномоченными лицами заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками. (Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008 г.).

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель  профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.Д. Карась/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.Д. Ласовская/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 8

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) (Инструкция № 74, приложение 3, п. 1) |  | 1 раз в 2 года |
| Сторож | Приложение 3  п.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны |  | 1 раз в 2 года |
| Работники учреждений общего среднего, дополнительного, профессионально-технического, среднего специального образования, спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику |  | 1 раз в год |
| Уборщик территорий  (при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 1  п.1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины |  | 1 раз в 2 года |
| Уборщик помещений | Приложение 1  п.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование  Приложение 3  п.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) |  | 1 раз в 2 года  1 раз в 2 года |

Основание:

1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 г. № 74.

4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

Примечание: Исходя из существующего штатного расписания ежегодно составляется список профессий (должностей) работающих, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам с учётом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряжённости трудового процесса.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель  профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.Д. Карась/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.Д. Ласовская/ |

Приложение № 9

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением кожных покровов, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии, должности по  ОКРБ  014-2017 | Наименование профессий и должностей работников | Выдаваемое средство  и количество |
| 1 | 9613-001 | Уборщик территорий | Мыло, 400 гр. |
| 2 | 7119-011 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400 гр. |
| 3 | 9112-001 | Уборщик помещений | Мыло, 400 гр. |

Основание:

1.Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

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

Примечание:

1.Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работникам из расчета не менее 400 г в месяц; дерматологические средства – не менее 5 грамм для разового нанесения на кожные покровы.

При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам. Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение необходимых смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, если работники вынуждены приобретать их за свой счёт.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель  профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.Д. Карась/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.Д. Ласовская/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение №10

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений государственного учреждения образования «Наровлянский районный центр творчества детей и молодёжи», которые обеспечиваются медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Вахта в учреждении

2. Тренажёрный кабинет

Основание: 1. Пункт 77 правил по охране труда, утверждённых Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 №53

2. Перечень аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, утвержденный постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 г. № 80.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель  профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.Д. Карась/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Н.Д. Ласовская/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение №11

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр

творчества детей и молодёжи» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

1. На замену работников, находящихся на курсах повышения квалификации, освобожденным от работы в связи с выполнением государственных обязанностей, имеющим право на свободный от работы день в неделю (месяц) с сохранением заработной платы:

- директор

* + уборщик помещений
  + сторож
  + уборщик территорий

1. На время трудовых отпусков:

- директор

* + уборщик помещений
  + уборщик территорий

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель  профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.Д. Карась/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Н.Д. Ласовская/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение №12

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Наровлянский районный центр

творчества детей и молодёжи» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Д. Карась

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии,должности | Учетный период |
| Сторож | месяц |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель  профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.Д. Карась/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.Д. Ласовская/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |