Государственное учреждение образования

«Петриковская специальная школа-интернат для детей

с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»

Первичная профсоюзная организация работников государственного учреждения образования «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»

**Зарегистрирован Петриковским РИК**

 **Регистрационный № \_\_\_\_\_**

**от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202 г.**

**Уполномоченный по регистрации заведующий сектором социально-**

 **трудовых отношений УТЗ и СЗ**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Талаш**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Петриковская специальная**

**школа-интернат для детей**

**с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»**

**на 2023-2025 годы**

Принят на профсоюзном собрании

28.12.2022 г.

 Протокол № 8

Петриков, 2022г.

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжёлыми нарушениями речи, трудностями в обучении» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжёлыми нарушениями речи, трудностями в обучении» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Прикоты Светланы Александровны, и Нанимателем государственного учреждения образования «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжёлыми нарушениями речи, трудностями в обучении» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Шихмамедовой Татьяны Сергеевны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от15июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими законодательными актами Республики Беларусь, действующим законодательством о коллективных трудовых договорах в т.ч. статьями 352-355 (глава 34);356-357 (глава 34) и 358-376 (глава 35) раздела IV «Общие правила регулирования трудовых коллективных отношений» Трудового кодекса Республики Беларусь (в дальнейшем ТК РБ),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 Петриковского райисполкома и Петриковской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2023 – 2025 годы.

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

5. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников - членов отраслевого 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 и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников учреждения. Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов отраслевого профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором. Работники учреждения, не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом. 6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматриваются другой Стороной в двухнедельный срок. Разногласия Сторон рассматриваются на заседании Профкома спредставителями нанимателя. Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

7. 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 Советом.

8. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на профсоюзном собрании.

Договор считается вступившим в силу со дня его подписания и является действительным независимо от факта его регистрации.

9. Требование 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 один месяц.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Совета в соответствии с требованиями главы 34 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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, нарушении или невыполнении обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушении законодательства о труде, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

11. Проведение переговоров по заключению Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня опубликования Договора или изменений и (или) дополнений к нему.

12. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение месяца после подписания его Сторонами в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

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

**РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

16. **Наниматель обязуется:**

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

16.2.Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном Договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

16.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 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 работникам учреждения разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда.

**18. Стороны пришли к соглашению:**

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

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета.

18.2. Производить премирование, установление надбавок работникам в соответствии с Положениями о премировании, об установлении надбавки за высокие достижения в труде, об установлении надбавок педагогическим работникам за характер труда, которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на собрании коллектива работников и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

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

18.3. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, единовременной выплаты на оздоровление, их размеры устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждении, утверждаются руководителем по согласованию с профкомом после их одобрения на собрании трудового коллектива и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения руководителя и профкома главным бухгалтером учреждения.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

18.4. Экономия по фонду оплаты труда определяются ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения Нанимателя и Профкома информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера учреждения.

Экономия по фонду заработной платы, премиальному фонду, фонду надбавок за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ и фонду материальной помощи определяются ежемесячно.

18.5. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, материальной помощи осуществляются главным управлением образования Гомельского облисполкома из средств организации.

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

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

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

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

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

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

При составлении расписания учебных занятий Наниматель обеспечивает оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

18.7. 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.

18.8. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы, ребенка) на оздоровление и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в порядке, определяемом коллективным договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

 18.9. Выплату заработной платы производить регулярно 2 раза в месяц: 19 числа – за первую половину текущего месяца и 4 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.ст. 107-109 Трудового Кодекса).

Выдавать работникам расчетные листки.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (ст.136 ТК РБ) или государственными праздниками и праздничными днями (часть 1 ст.147 ТК РБ) она должна производиться накануне их.

18.10. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска, работник обязан уведомить Нанимателя о причинах переноса трудового отпуска.

18.11. 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».

18.12. 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.

18.13. Предусматривать при формировании планового фонда заработной платы средства на установление доплат за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

18.14. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни, допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, трудовым договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха. Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производится в соответствии со ст. 69 ТК РБ.

18.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных трудовым договором (контрактом), коллективным договором, уполномоченные должностные лица Нанимателя несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

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, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя.

18.17. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами (с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивного зала, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций приказами Нанимателя.

18.18. Оказывать материальную помощь лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия в размере до 5 БВ.

18.19. 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.

18.20. 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.

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

18.22. Руководителям УМО, работающим с объемом педагогической нагрузки до 1 ставки (учителям, воспитателям) предоставлять один методический день для организации методической работы.

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

18.24. Производитьдоплаты работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условия труда согласно аттестации рабочих мест следующим категориям работников:

- поварам.

 18.25. За достижения в работе, образцовое выполнение трудовых обязанностей, активное участие в работе коллектива, общественных организаций применять следующее поощрения:

-награждение грамотами, денежными премиями, ценными подарками;

- представление к награждению наградами Министерства образования Республики Беларусь;

-представление к награждению государственными и правительственными наградами.

Работникам, награжденным Грамотой (Почётной грамотой) отдела образования Петриковского райисполкома и РК профсоюза работников образования, выплачивается одноразовая денежная премия в размере 1 базовой величины; Грамотой (Почётной грамотой) Петриковского районного исполнительного комитета, Грамотой (Почётной грамотой) Главного управления Гомельского облисполкома выплачивается одноразовая денежная премия в размере 2 базовых величин; Грамотой (Почётной грамотой) Петриковского районного Совета депутатов – 3-х базовых величин; Грамотой Министерства образования Республики Беларуси и Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь выплачивается одноразовая денежная премия в размере 5 базовых величин; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнікадукацыі» - в размере 7 базовых величин из фонда премирования.

18.26. Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки может быть осуществлено только после предварительного согласования с Профкомом.

18.27. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусьот 18.01.2019 № 27 “Об оплате труда работников бюджетных организаций”, Постановлением Совета Министров Республики беларусь от 16.06.2014 г. № 583 “Об установлении размера доплаты за работу в сперхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни”, Постановления министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13, Перечнями (приложения № 30 и 31), утверждёнными Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 “Об оплате труда работников в сфере образования” стимулирующие и компенсирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются:

- надбавка за стаж работы в бюджетных организациях;

- надбавка за контракт;

- надбавка за специфику работы в сфере образования, здравоохранения;

 - надбавка за классное руководство;

- надбавка за работу в отрасли учителям;

- надбавка за характер труда педагогическим работникам;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за высокие достижения в труде;

- надбавка за характер труда рабочим и служащим сферы образования, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности;

- премия;

- доплата за особые условия труда;

- базовая доплата до минимальной заработной платы;

- доплата за совмещение должностей (профессий);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- доплата за работу в ночное время или в ночную смену;

- и другие, установленные коллективным договором, законодательством.

**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 Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем*.*

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

19.4. Направлять в Профком проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

19.5. При решении вопросов, затрагивающих интересы работников, привлекать делегированных представителей Профкома к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений в соответствии с действующими локальными правовыми актами, другими правовыми актами регулирующими вопросы в сфере трудового законодательства.

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

**20. Профком обязуется:**

20.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

20.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве.

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

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

В соответствии с действующим законодательством обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав работников, 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 заседании Профкома с участием Совета.

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

21.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренной ст.32 ТК, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

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

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

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

21.5. Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса) ежегодно образуется из равного числа представителей Профкома 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. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (ст. 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

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. 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 (ст.166 ТК РБ).

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

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) ребёнка инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику вмобласти труда ( ч.2 ст. 265 ТК РБ).

21.14. По письменной просьбе педагога учреждения, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в Договоре, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.15. Наниматель с согласия работника при наличии обстоятельств определённых Коллективным договором может отозвать работника из трудового отпуска(ч.4 ст.174 ТК РБ):

- производственная необходимость (ч.2 ст.33 ТК РБ);

- замещение отсутствующего работника.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме (ч.3 ст.174 ТК РБ).

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждении, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

21.17. Предусматривать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день главному бухгалтеру – 5 дней, бухгалтеру – 4 дня, секретарю – 4 дня, инспектору по кадрам - 4 дня, юрисконсульту (специалисту по закупкам) - 2 дня, заведующему хозяйством – 3 дня.

В соответствии с частью второй ст.118-1 Трудового кодекса Республики Беларусь ненормированный рабочий день не устанавливается:

- работникам, указанным в пунктах 1 - 4 части второй статьи 115 Трудового кодекса Республики Беларусь;

- лицам, работающим по совместительству;

- работникам, которым установлен режим рабочего времени при сменной работе;

- работникам, занятым на работе неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем;

- работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени;

- работникам со сдельной оплатой труда.

21.18. Предоставлять работникам социальные неоплачиваемые отпуска продолжительностью установленной законодательством (ст. 190 , ст. 216 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) необходимостью прохождения медицинского обследования;

6) необходимостью прохождения лечения в лечебных профилактических учреждениях;

7) необходимостью ухода за больным членом семьи (муж, жена, дети, родители, усыновители (удочерители), родные братья, сестры)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – до 14 дней;

8) в связи со смертью члена семьи (муж, жена, дети, родители, братья, сестры) – 3 дня (без учета дороги);

9) в связи с бракосочетанием самого работника (единожды), его детей – 3 дня (без учета дороги);

10) по другим уважительным причинам по договоренности между работником и Нанимателем.

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

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

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

21.21. В случае производственной необходимости (привлечение педагогических работников к работе в летний период: организация оздоровления обучающихся, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников, проведение повторной итоговой аттестации учащихся и невозможностью предоставления работнику отпуска в полном объеме в летний период) предусматривать деление трудового отпуска педагогическим работникам с их согласия на части, одну из которых предоставлять в период учебного года.

**РАЗДЕЛ IV«ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**22. Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

**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) 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь 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.

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

24.2.1. с более высокой производительностью труда и квалификацией;

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

24.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (15 лет и более);

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.

24.2.9 разведенным, имеющим на иждевении несовершеннолетних детей.

24.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, влекущее ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

24.4. В течение всего срока предупреждения работника (работников) о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников работнику (работникам) по его (их) письменному заявлению предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

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, осуществляются в соответствии с Главой 18-1 Трудового кодекса республики Беларусь, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

 Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. 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. Установить, что 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 работающей матери (отца ребёнка вместо матери, опекуна) продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт: - с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх летна срок не менее чем до окончания указанных отпусков.

 24.10. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), 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 работающей матери (отца ребенка вместо матери, опекуна) на срок не менее, чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

24.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской 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.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта.

24.12. Установить, что заключение контрактов с работниками – членами профкома производится при участии председателя Профкома.

24.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) до 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до 3-х календарных дней при наличии источников финансирования в учреждении.

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) до 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до 3-х календарных дней при наличии источника финансирования в учреждении.

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. Установить, что 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 или срока не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

24.17. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок с их письменного согласия.

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

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

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.

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

 24.21. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места 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.

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

 24.23. 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 2612Трудового кодекса Республики Беларусь.

 24.24. Установить, что трудовой договор, заключенный на неопределённый срок, а также срочный трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон (ст.37 ТК РБ).

 24.25. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный сторонами, но не позднее, чем за десять дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает трудовой договор (контракт) по пункту 1 части второй ст.35 ТК при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а именно:

 24.25.1. состояние здоровья;

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

 24.25.3. избрание на выборную должность;

 24.25.4. переезд в другую местность;

 24.25.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

 24.25.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

 24.25.7. изменение семейного положения;

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

 24.25.9. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда или с более благоприятными условиями 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 исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);

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

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

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

 24.27. 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 в соответствии с ч.1 ст.69 и ч.2 ст. 116 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

**РАЗДЕЛ V«ОХРАНА ТРУДА»**

**25. Наниматель обязуется:**

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

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда.

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

25.5. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствие с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

25.6. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

**26. Профком обязуется:**

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

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

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. В ходе участия в расследовании 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».

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

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

26.7. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» 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 общественного инспектора 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. Осуществлять контроль за:

- предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

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

27.5. Обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных медицинских осмотров:

- предварительных, при приеме на работу;

- периодических для работников, обязанных проходить такие осмотры, один день в каникулярный период с сохранением за ними среднего заработка по месту работы.

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

27.7. Семье работника, погибшего на производстве по вине Нанимателя, помимо возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств Нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего работника, 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 производстве или профессионального заболевания.

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, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

27.15. Поощрять общественного инспектора по охране труда за активную работу по итогам квартала в размере не менее одной базовой величины.

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

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

**28. Наниматель обязуется**:

28.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

**29. Профком обязуется:**

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

29.3. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия.

29.4. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства.

**30. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

30.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

30.5. 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.

30.6. Закреплять ветеранов труда отрасли за организацией.

Приглашать ветеранов труда отрасли к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования.

30.7. Вести учет ветеранов труда отрасли, оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли.

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

**31. Наниматель обязуется:**

31.1. 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.

31.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

31.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи и др.).

**32. Профком обязуется:**

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

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

**33. Стороны пришли к соглашению:**

33.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации.

33.2. 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.

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

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

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

33.5. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, следующие 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 профсоюза и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – не менее 30% оклада по основной работе;

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

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

33.6. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от18 сентября 2002 г. № 1282 “Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов“, Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

33.7. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 33.6.

33.8. Предоставлять профсоюзному комитету на основании коллективного договора помещения, транспортные средства, средства связи и другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь ”О профессиональных союзах“, Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 “О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом”.

33.9. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, 7 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профкома и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия Профкома, а председателя профкома - только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным статьями 47 и 257 Трудового Кодекса Республики Беларусь, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профкома.

33.10. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, 7 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профкома, 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 допускаются с согласия Профкома.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профкома.

33.11. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных 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 согласиязаключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

33.12. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, в период их полномочий и в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

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

33.14. Премирование главного бухгалтера за организацию работы по своевременному и в полном объеме взиманию членских профсоюзных взносов осуществлять за счет средств материального стимулирования работников учреждения в размере 1% от суммы взносов 1 раз в квартал.

**РАЗДЕЛ XIII«ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»**

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

**35. Стороны пришли к соглашению:**

35.1. Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, которому 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.

35.2. 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.

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

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

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

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

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

35.6. Выполнение Договора контролируется его Сторонами. Проверки выполнения Договора проводятся не менее двух раз в год с составлением акта (справки).

Руководитель и председатель профкома учреждения отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

Договор подписан 28 декабря 2022 года

Наниматель Председатель Профкома

Т.С.Шихмамедова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота\_\_\_\_\_\_\_

Одобрено на профсоюзном собрании 28.12.2022 года

Протокол № 8

Договор вступает в силу с 01.01.2023 года

**Приложение № 1**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении» С.А. Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковскаяспециальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»Т.С. ШихмамедоваМП |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников учреждения образования**

**1. Общие положения**

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

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия премирования работников учреждения образования.

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

1.4. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование - 20% от суммы окладов работников учреждения;

- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

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

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

1.5. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, определяются ежемесячно. Информация о наличии и размере экономии по оплате труда доводится до сведения руководства учреждения и профкома главным бухгалтером.

**2. Порядок премирования работников**

2.1. Премирование работников учреждения образования осуществляется в процентах от оклада работников с учетом педагогической нагрузки для педагогических работников, за исключением единовременного (разового) премирования, устанавливаемого в базовых величинах, действующих на момент премирования.

2.2. Распределение премии работникам производится ежемесячно, поквартально в пределах выделенного премиального фонда:

- в размере 5 процентов от оклада всем работникам учреждения образования ежемесячно;

- оставшиеся средства, выделяемые на премирование, распределяются между работниками ежемесячно и поквартально исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом показателей и размеров, установленных в пунктах 3-7 настоящего Положения.

2.3. При премировании работников по нескольким основаниям проценты премии (базовые величины при единовременном (разовом) премировании) суммируются. Максимальный размер премии не ограничивается.

2.4. Премия (за исключением единовременного (разового) премирования, определенного пунктом 5 настоящего Положения) начисляется за фактически отработанное время и не выплачивается за периоды:

- трудового и социального отпусков;

- временной нетрудоспособности;

- повышения квалификации;

- освобождения от работы в соответствии с действующим законодательством в других случаях.

2.5. Единовременная (разовая) премия, установленная в базовых величинах, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней.

2.6. Премия начисляется всем работникам учреждения образования, в том числе совместителям (внутренним и внешним).

2.7. Лишение работника премии частично или полностью производится за 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 записка с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

2.8. Для премирования работников учреждения образования создается комиссия по распределению средств материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза, которая на основании данного Положения определяет размеры премий.

2.9. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда проводит заседание ежемесячно до 2 числа месяца, следующего за отчетным.

2.10. Решение комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель на заседании комиссии.

2.11. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.12. Премирование производится в обстановке полной гласности приказом руководителя учреждения на основании принятого решения комиссии, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

2.13. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления в соответствии с законодательством по оплате труда.

**3. Показатели и размер премирования**

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1. за высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля 3.2. за личный вклад в развитие материально-технической базы учреждения, улучшающей качество и условия проведения образовательной деятельности 3.3. за своевременное и качественное предоставление планов работы учреждения, программ и планов образовательного процесса 3.4. за подготовку методических материалов и успешное их представление на районных (городских), областных, республиканских выставках 3.5. за пропаганду и внедрение собственного опыта работы (открытые занятия, мероприятия, трансляция в СМИ) 3.6.за наставничество, эффективную работу по закреплению молодых педагогов в учреждении образования 3.7. за организацию и проведение тематических недель, выставок 3.8. за участие обучающихся в конкурсах, выставках, соревнованиях и других мероприятиях на уровне города, района, области, республики3.9. за результативность работы объединений по интересам 3.10. за активное участие в общественной, информационной, идеологической работе учреждения 3.11. за качественное осуществление коррекционно-образовательного процесса3.12. за накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий в учебном классе 3.13. за подготовку и участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях с обучающимися, родителями, педагогами и другими работниками 3.14. за организацию подписки на периодические издания 3.15. за своевременное обеспечение обучающихся учебниками и их сохранность 3.16. за ведение банка данных детей с особенностями психофизического развития3.17. за эстетическое оформление стендов, кабинетов, рабочих мест, помещений, образцовое содержание закрепленных участков 3.18. за организацию питания обучающихся 3.19. за прохождение курсов повышения квалификации, обучающих семинаров на хозрасчетной основе 3.20. за внедрение и использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий 3.21. за организациюпостинтернатного сопровождения выпускников3.22. за подготовку и размещение информации (сообщений, статей, выступлений, докладов, презентаций, видеофильмов) на сайте учреждения и ее обновление 3.23. за качественную и длительную замену отсутствующего коллеги (в случае болезни)3.24. за подготовку и проведение методических объединений, педагогических советов, семинаров, конференций, выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом3.25. за организацию и качественное проведение на базе учреждения методических, спортивных, культурно-массовых и других мероприятий 3.26. за эффективную работу с родителями 3.27. за своевременное и качественное оформление документации 3.28. за оказание организационно-методической помощи педагогическим работникам по решению коррекционно-педагогических задач обучения и воспитания учащихся 3.29. за проведение качественной профилактической работы по своевременному выявлению детей, находящихся в зоне психологического риска, в социально опасном положении 3.30. за проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мероприятий в шестой школьный день, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования 3.31. за качественное выполнение обязанностей дежурного педагога 3.32.за качественное выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями и в не рабочее время 3.33. за организацию и проведение работ по охране труда, профилактике детского травматизма3.34. за привлечение спонсорских средств и гуманитарной помощи 3.35. за организацию и проведение ремонтных работ 3.36. за подготовку учреждения к началу нового учебного года, отопительному сезону, к мероприятиям различного характера3.37. за качественное и своевременное составление и предоставление запрашиваемой информации, экономической, бухгалтерской, статистической и иной отчетности 3.38. за участие в государственной закупке 3.39. за выполнение должностных обязанностей в период отсутствия основного работника3.40. за качественное и результативное проведение анализа своевременности и полноты оприходования материальных ценностей и их учета с составлением оперативных аналитических контрольных расчетов и справок 3.41. за своевременное и четкое выполнение отдельных поручений и особо важных заданий, выполнение внеплановых, оперативных работ3.42. за рациональное использование и экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов 3.43. за активную работу по озеленению и благоустройству территории 3.44. за участие в работе комиссий 3.45. за оформление протоколов заседаний комиссий3.46.за обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений, образцовое содержание закрепленных участков (рабочих мест), спецодежды, инструментов, оборудования, сохранность хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение3.47. за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника 3.48. за качественное выполнение работ по соблюдению санитарно-гигиенического режима внутри помещений учреждения и наружной территории в осенний, зимний, весенний, летний периоды (уборка листвы, снега, обрезка кустарников, покос травы и др.) 3.49. за качественное выполнение обязанностей, предусмотренных рабочей инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка3.50. за соблюдение требований охраны труда и техники безопасности 3.51. за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) | до 50%до 50%до 30%до 70%до 70%до 30%до 50%до 100%до 50%до 40%до 50%до 30%до 50%до 30%до 30%до 20%до 50%до 50%до 100%до 50%до 30%до 50%до 50%до 50%до 50%до 50%до 30%до 50%до 50%до 50%до 40%до 100%до 50%до 100%до 100%до 80%до 50%до 50%до 50%до 50%до 80%до 50%до 50%до 20%до 30%до 50%до 80%до 80%до 100%до 40%до 50% |
|  |  |
| **4. Показатели и размер премии, устанавливаемой на квартал**за качественное выполнение обязанностей, предусмотренных рабочей инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка пропорционально отработанному времени:- заместителю директора по учебно-воспитательной работе- главному бухгалтеру - бухгалтеру- юрисконсульту- заведующему хозяйством- инспектору по кадрам- секретарю- медицинской сестре общей практики- медицинской сестре-диетологу**5. Показатели и размеры единовременного (разового) премирования, осуществляемого по итогам отчетного квартала**5.1. за работу по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий 5.2. за эффективное участие в городских, районных мероприятиях5.3. за качественную организацию коррекционно-образовательного процесса5.4. за результативное участие педагогических работников в научно-практических конференциях, смотрах-конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях**6. Показатели и размер снижения премии** | 100%100%50%100%50%50%50%50%50%до 3БВдо 2БВдо 3БВдо 3БВ |
| 6.1. за недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами внутришкольного, ведомственного контроля, других контролирующих органов | 50% |
| 6.2. за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения | 50% |
| 6.3. за нарушение правил охраны труда и техники безопасности | 50% |
| 6.4. за неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | 50% |
| 6.5. за нетактичное поведение сучащимися, родителями, коллегами | 50% |
| 6.6. за случаи детского травматизма, произошедшие во время образовательного процесса | 80% |
| 6.7. за нарушение нормативных требований по ведению документации | 50% |
| 6.8. за нарушение трудовой дисциплины6.9. за предоставление недостоверных сведений при постановке на питание и ночлег обучающихся группы, класса6.10. в случае длительного отсутствия обучающихся без уважительных причин и непринятых мерах со стороны педагогов класса (группы) 6.11. за нарушение сроков проведения мероприятий, предложенных вышестоящими органами, а также решений педсоветов, методических совещаний, собраний, приказов, письменных распоряжений руководителя | 50%10%50%50% |
| 6.12. за нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности6.13. за опоздание или отсутствие без уведомления администрации на работе, дежурстве, мероприятии, собрании трудового коллектива, информационно-пропагандистской группы6.14. за неосвоение без объективных причин утвержденных плановых бюджетных ассигнований6.15. за несвоевременное и (или) некачественное составление отчетности, а также оперативной информации, запрашиваемой главным управлением образования6.16. за невыполнение доведенного целевого показателя по энергосбережению | 50%50%80%20%50% |
| **7. Показатели лишения премии на 100%** |  |
| 7.1. за нарушения морально-правовых норм (клевета, оскорбление, умышленное причинение имущественных повреждений и т.п.), допущение антипедагогического поведения в быту, подтвержденные представлениями и жалобами |  |
| 7.2. за невыполнение обязательств по коллективному договору |  |
| 7.3. за грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка |  |
| 7.4. за грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, СанПиН |  |
| 7.5. за невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля |  |
| 7.6. за халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб7.7. за курение в учреждении и на его территории7.8. за хищение собственности учреждения |  |

Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании

28.12.2022 года, протокол № 8

**Приложение № 2**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская  специальная школа-интернат  для детей с тяжелыминарушениями речи,  трудностями в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27«Об оплате труда работников бюджетных организаций», «Инструкцией о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Министерства образования», утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71.

 1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за высокие достижения в труде учреждения образования.

 1.3. Положение разработано с целью материального поощрения работников за качественное выполнение обязанностей, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности учреждения образования, обеспечении его устойчивого функционирования и развития.

 1.4. Источник средств для выплаты надбавки за высокие достижения в труде – 15 процентов от суммы окладов работников учреждения образования.

**2. Порядок установления надбавки за высокие достижения в труде**

2.1. Размер надбавки за высокие достижения в труде учреждения образования устанавливается в процентах от окладаработников с учетом педагогической нагрузки для педагогических работников.

 2.2. Распределение надбавки за высокие достижения в труде производится в пределах выделенного фонда надбавки ежемесячно, поквартально по одному или нескольким основаниям, указанным в пунктах 3-4 настоящего Положения.

 2.3. При установлении работнику надбавки по нескольким основаниям, проценты надбавки суммируются. Максимальный размер надбавки не ограничивается.

 2.4. Надбавка за высокие достижения в труде начисляется за фактически отработанное время по результатам работы за отчетный месяц и не выплачивается за периоды:

 - трудового и социального отпусков;

- временной нетрудоспособности;

- повышения квалификации;

 - освобождения от работы в соответствии с действующим

 законодательством в других случаях.

 2.5. Надбавка за высокие достижения в труде начисляется всем работникам учреждения образования, в том числе совместителям (внутренним и внешним).

 2.6. Для установления надбавки за высокие достижения в труде работникам в учреждении образования создается комиссия по распределению средств материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза, которая на основании данного Положения определяет размеры надбавок.

 2.7. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда проводит заседание ежемесячно до 2 числа месяца, следующего за отчетным.

2.8. Решение комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель на заседании комиссии.

 2. 9. Решение комиссии оформляется протоколом.

 2.10. Установление надбавки за высокие достижения в труде производится в обстановке полной гласности приказом руководителя учреждения на основании принятого решения комиссии, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

 2.11. Надбавка за высокие достижения в труде руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления в соответствии с законодательством по оплате труда.

**3. Показатели и размер установления надбавки за высокие
достижения в труде, распределяемой ежемесячно**

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1. за высокие профессиональные и творческие достижения в работе3.2. за качественное и своевременное выполнение своих функциональных обязанностей3.3. за качественное выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями3.4. за выполнение особо важных (срочных) работ, требующих оперативности, высокой квалификации, дополнительных затрат времени 3.5. за сложность и напряженность труда3.6. за организацию и проведение работ по сохранению, укреплению и обновлению материально-технической базы учреждения 3.7. за своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации, бухгалтерской, экономической, статистической и иной отчетности 3.8. за обеспечение рационального использования, экономии материальных, денежных и энергетических ресурсов3.9. за достижение положительных результатов в педагогической деятельности при выполнении функциональных обязанностей по обучению и воспитанию учащихся3.10. за повышение профессионального мастерства(самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических требований3.11. за качественное выполнение учебных планов и программ образовательного процесса2.2.8. за работу по развитию учебно-методической базы учреждения для качественного осуществления коррекционно-образовательного процесса 3.13. за организацию мероприятий, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся | до 50%до 50%до 50%до 50%до 50%до 50%до 50%до 50%до 50%до 50%до 50%до 50%до 50% |

**4. Показатели и размер надбавки за высокие достижения в труде по должностям работников, устанавливаемой на квартал**

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1. за высокие профессиональные и творческие достижения в работе:- заместителю директора по учебно-воспитательной работе- главному бухгалтеру - бухгалтеру - юрисконсульту- инспектору по кадрам- секретарю- медицинской сестре общей практики- медицинской сестре-диетологу- библиотекарю 4.2. за выполнение особо важных (срочных) работ, требующих оперативности, высокой квалификации, дополнительных затрат времени:- заместителю директора по учебно-воспитательной работе - главному бухгалтеру- бухгалтеру- юрисконсульту- инспектору по кадрам- секретарю 4.3. за организацию и проведение работ по сохранению, укреплению и обновлению материально-технической базы учреждения:- заведующему хозяйством  | до 50%до 50%до 50% |

Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании

28.12.2022 года, протокол № 8

**Приложение № 3**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания№Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковскаяспециальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **об установлении надбавки за характер труда педагогическим работникам учреждения образования**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», «Инструкцией о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Министерства образования», утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71.

 1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда педагогическим работникам учреждения образования.

 1.3. Положение разработано с целью материального поощрения работников за качественное выполнение обязанностей, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности учреждения образования.

 1.4. Источник средств для выплаты надбавки за характер труда – 5 процентов от суммы окладов педагогических работников.

**2. Порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам**

 2.1. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам учреждения образования устанавливается в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, независимо от педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) педагогического работника.

 2.2. Распределение надбавки за характер труда педагогическим работникам производится ежемесячно в пределах выделенного фонда надбавки с учетом особенностей педагогической деятельности по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения. При установлении работнику надбавки по нескольким основаниям, проценты надбавки суммируются. Максимальный размер надбавки не ограничивается.

 2.3. Надбавка за характер труда педагогическим работникам начисляется за фактически отработанное время по результатам работы за отчетный месяц и не выплачивается за периоды:

- трудового и социального отпусков

- временной нетрудоспособности

- повышения квалификации

- освобождения от работы в соответствии с действующим законодательством в других случаях.

2.4. Надбавка за характер труда начисляется всем педагогическим работникам учреждения образования, в том числе совместителям (внутренним и внешним).

 2.5. Для установления надбавки за характер труда педагогическим работникам в учреждении образования создается комиссия по распределению средств материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза, которая на основании данного Положения определяет размеры надбавки.

 2.6. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда проводит заседание ежемесячно до 2 числа месяца, следующего за отчетным.

2.7. Решение комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель на заседании комиссии.

 2.8. Решение комиссии оформляется протоколом.

 2.9. Установление надбавки за характер труда педагогическим работникам производится в обстановке полной гласности приказом руководителя учреждения на основании принятого решения комиссии, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

**3. Показатели и размер установления надбавки за характер труда педагогическим работникам**

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями 3.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период3.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования 3.4. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения мероприятий 3.6. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании  | до 60%до 60%до 60%до 60%до 60% |

Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании

28.12.2022 года, протокол № 8

**Приложение № 4**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи,  трудностями в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.С.ШихмамедоваМП |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях установления надбавки за характер труда рабочим, а также служащим учреждения образования, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», «Инструкцией о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Министерства образования», утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71.

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда рабочим, а также служащим учреждения образования, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее межотраслевым служащим).

 1.3. Положение разработано с целью обеспечения роста заработной платы рабочих и межотраслевых служащих, их материального поощрения за качественное выполнение обязанностей, повышение материальной заинтересованности данных категорий работников в улучшении результатов деятельности учреждения образования.

 1.4. Объем средств для выплаты надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим определяется ежегодно на 01 января отчетного года приказом руководителя учреждения в пределах от 50 до 110 процентов включительно от суммы окладов данных категорий работников.

**2. Порядок установления надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим**

 2.1. Размер надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим учреждения образования устанавливается в процентах от суммы их оклада.

 2.2. Распределение надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим производится в пределах выделенного фонда надбавки ежемесячно по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения.

 2.3. При установлении работнику надбавки по нескольким основаниям, проценты надбавки суммируются. Максимальный размер надбавки конкретному работнику не ограничивается.

 2.4. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим начисляется за фактически отработанное время по результатам работы за отчетный месяц и не выплачивается за периоды:

- трудового и социального отпусков

- временной нетрудоспособности

- повышения квалификации

- освобождения от работы в соответствии с действующим законодательством в других случаях.

2.5. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим начисляется всем рабочим межотраслевым служащим учреждения образования, в том числе совместителям (внутренним и внешним).

 2.6. Для установления надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим в учреждении образования создается комиссия по распределению средств материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза, которая на основании данного Положения определяет размеры надбавки.

 2.7. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда проводит заседание ежемесячно до 2 числа месяца, следующего за отчетным.

2.8. Решение комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель на заседании комиссии.

 2.9. Решение комиссии оформляется протоколом.

 2.10. Установление надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим производится в обстановке полной гласности приказом руководителя учреждения на основании принятого решения комиссии, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

**3. Показатели и размер установления надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим**

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1. за качественное и своевременное выполнение своих функциональных обязанностей3.2. за сложность и напряженность труда  | до 100%до 100% |

Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании

28.12.2022 года, протокол № 8

**Приложение № 5**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская  специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями  в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», «Инструкцией о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Министерства образования», утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71.

 1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования.

 1.3. Доплата за работу в особых условиях труда является компенсирующей выплатой работникам за работу с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития (осуществление ими образовательного процесса, организация питания, отдыха, оказание медицинской помощи, обеспечение безопасности, выполнение санитарных норм и личной гигиены и другие виды работ, связанные с организацией и обслуживанием процесса обучения и пребывания обучающихся в учреждении образования).

**2. Порядок установления доплаты за особые условия труда**

 2.1. Размер доплаты за особые условия труда устанавливается в пределах от 10 до 20 процентов (включительно) от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, с учетом педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) работников.

 2.2. Доплата за особые условия труда устанавливается приказом руководителя по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением, на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул.

 2.3. Доплата за особые условия труда начисляется за фактически отработанное время за отчетный месяц и не выплачивается за периоды:

 - трудового и социального отпусков

 - временной нетрудоспособности

 - повышения квалификации

 - освобождения от работы в соответствии с действующим законодательством в других случаях.

 2.4. Доплата за особые условия труда начисляется как основным работникам, так и совместителям (внутренним и внешним).

 2.5. Доплата за особые условия труда руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления в соответствии с законодательством по оплате труда.

**3. Перечень работников и размер установления доплаты за особые условия труда**

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1. заместителю директора по учебно-воспитательной работе, аккомпаниатору, воспитателю, педагогу-организатору, педагогу-психологу, педагогу социальному, педагогу дополнительного образования, руководителю физического воспитания, учителю, учителю-дефектологу 3.2. библиотекарю, медицинской сестре общей практики, медицинской сестре-диетологу, помощнику воспитателя 3.3. кухонному рабочему, повару, рабочему по стирке и ремонту спецодежды, уборщику помещений, шеф-повару, швее3.4. библиотекарю за работу с библиотечным фондом за каждую 1000 экземпляров учебников | 20%15%10%1% |

Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании

28.12.2022 года, протокол № 8

**Приложение № 6**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи,  трудностями в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.С.ШихмамедоваМП |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с УказомПрезидента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

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

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

4. Материальная помощь оказывается в базовых величинах (БВ) в следующих случаях:

|  |
| --- |
| - рождение ребенка – 5 БВ |
| - вступление в брак (впервые вступающего в брак) – 4 БВ |
| - стихийные бедствия, пожар – 7 БВ |
| - несчастный случай в семье работника (в зависимости от степени тяжести) – до 5-ти БВ |
| - смерть работника -15 БВ |
| - смерти близкого родственника (муж, жена, дети (в том числе усыновленные, удочеренные), родители (усыновители, удочерители) – 10 БВ |
| - продолжительная болезнь (свыше 30 календарных дней) - 5 БВ |

 - круглая дата рождения:

 30 лет – 3 БВ

 40 лет – 4 БВ

 50 лет – 5 БВ

 - в связи с выходом на пенсию - 10 БВ

 - другие непредвиденные данным Положением случаи (при наличии средств и только по совместному решению Нанимателя и Профкома) – до 5 БВ.

5. Материальная помощь, устанавливаемая законодательством в обязательном порядке, выплачивается работникам учреждения в размерах и в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6. Материальная помощь внешним совместителям не оказывается.

 7. Заявление на оказание материальной помощи подается заявителем в письменной форме с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

 8. 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.

 9. 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.

 10. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение отчетного квартала, распределяются между работниками в твердой денежной сумме в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования.

Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании

28.12.2022 года, протокол № 8.

**Приложение № 7**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская специальная школа-интернат  для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями  в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.С.ШихмамедоваМП |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты**

**на оздоровление работникам учреждения образования**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии сУказом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Совета министров Республики Беларусь от 15.06.2020 № 342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление отдельных категорий работников» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения осуществляется один раз в пределах календарного года (с 1 января по 31 декабря), как правило, при уходе в трудовой отпуск, независимо от рабочего года работника, за который предоставляется трудовой отпуск.

 1.3. Размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из расчета 1 оклада работника, а педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки на ставку, из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

 1.4. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (ст.ст. 182 и ч. 2 ст. 349 Трудового кодекса Республики Беларусь), в том числе внутренних и внешних совместителей, за исключением работников, принятых на работу в течение календарного года и отработавших менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск).

 1.5. 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.

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

 1.7. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работником документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

1.8. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения образования производится по распоряжению вышестоящего органа управления в соответствии с законодательством по оплате труда из средств учреждения образования.

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

 2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на дату начала трудового отпуска или его части.

2.2. При разделении трудового отпуска на части единовременная выплата на оздоровление осуществляется при предоставлении одной из частей отпуска по выбору работника.

 2.3. В случае, если в текущем календарном году работнику не предоставлялся трудовой отпуск (его часть) или при предоставлении трудового отпуска (его части) работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то она выплачивается в конце календарного года пропорционально отработанному времени в этом календарном году. В таком случае работнику необходимо подать письменное заявление не позднее 15 декабря текущего года. Размер оклада работника определяется на дату приказа о единовременной выплате на оздоровление.

 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. При предоставлении работнику социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в случае, если в текущем календарном году трудовой отпуск им не использован и не получалась единовременная выплата на оздоровление, данная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в текущем календарном году. В этом случае письменное заявление о предоставлении единовременной выплаты на оздоровление подается вместе с подачей заявления о предоставлении социального отпуска. Размер оклада определяется на дату приказа о единовременной выплате на оздоровление.

2.6. Работникам, вышедшим на работу после отпуска 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 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.

 2.7. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также вышедшим из отпуска 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.

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

 2.9. В случае увольнения работника, когда ему уже выплачена единовременная выплата на оздоровление, данная выплата не подлежит перерасчету и удержанию.

 2.10. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

\_\_\_\_

Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании

28.12.2022 года, протокол № 8

**Приложение № 8**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №\_Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская  специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями  в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

2. Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

3. Действующим законодательством (Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашениями) может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине.

4. Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- ущерб, причинен нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

- противоправности поведения (действия или бездействия) работника. Противоправным признаётся такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет обязанности, возложенные на него Трудовым кодексом, иными актами законодательства о труде, коллективным договором, иными локально правовыми актами, трудовым договором.

- прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;

- вины работника в причинении ущерба.

5. С работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающим должности служащих или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, заключаются письменные договора о полной материальной ответственности (ст.405 Трудового Кодекса Республики Беларусь). Примерный Перечень должностей служащих и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждается Правительством Республики Беларусь.

6. Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

7.Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в случаях когда:

- между работником и нанимателем заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности;

- имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

- ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;

- ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожение или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), а также инструментов измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

- ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

8. Определение размера причиненного ущерба производится в порядке, установленном законодательством.

9. Возмещение ущерба работником в размере до трех его среднемесячных заработков производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника (ст. 408 ТК РБ). До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

10. Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику.

11. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб.

12.В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании

28.12.2022 года, протокол № 8

**Приложение № 9**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская  специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями  в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды,**

**специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.**

(Инструкция о порядке обеспечения работников средствами

индивидуальной защиты. Утверждено: Постановление Министерства

труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008г. № 209 (в редакции от 27.06.2019 № 30)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессий и должностей | Наименование спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | К-во | Срок носки в месяцах |
| 1. | Уборщик территорий | Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Зимой дополнительно:Куртка х/б на утепленной прокладкеВ остальное время года дополнительно:Плащ непромокаемыйСапоги резиновые | 1111111 | 1212122363624 |
| 2. | Кастелянша  | Халат х/бКосынка х/б | 33 | 126 |
| 3. | Кладовщик | Халат х/бФартук Рукавицы комбинированные  | 422 | 1263 |
| 4. | Кухонный рабочий | Халат х/бПередник х/бБотинки или тапочки кожаныеКолпак или косынкаФартук клеенчатый с нагрудникомПерчатки резиновыеРукавицы комбинированныеЗимой дополнительно:Куртка х/б на утепленной прокладке | 45243до изн.21 | 1261266до изн.348 |
| 5. | Медицинская сестра общей практики | Халат Шапочка х/бПерчатки резиновые | 44до изн. | 126до изн. |
| 6. | Помощник воспитателя | Для уборки помещений:Халат х/бПерчатки резиновые | 1до изн. | 12до изн. |
| 7. | Учительтрудового обучения в механических,слесарных истолярных мастерских | Очки защитныеКостюм х/б или халат х/б | до изн.1 | до изн.12 |
| 8. | Уборщик помещений | Халат х/бРукавицы х/б с накладками Фартук прорезиненныйПри выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:Сапоги резиновые или полусапоги резиновыеПерчатки резиновые | 11дежур.1до изн. | 122дежур.12до изн. |
| 9. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б или халат х/бФартук прорезиненный с нагрудникомБерет х/б или колпак х/бСапоги резиновыеПерчатки резиновые | 1дежур.11до изн. | 12дежур.612до изн. |
| 10. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм х/бБотинки кожаные Рукавицы х/б с накладкамиПерчатки резиновые Очки защитные На наружных работах зимойдополнительно: Куртка х/б на утепленной прокладке | 111до изн.до изн.1 | 12121до изн.до изн.36 |
| 11. | Повар  | Халат х/бПередник х/бБотинки или тапочки кожаные Колпак х/бФартук клеенчатый с нагрудником | 44242 | 1261266 |
| 12. | Шеф-повар  | Халат х/бКолпак или косынка х/бБотинки или тапочки кожаные | 442 | 12612 |
| 13. | Сторож | Халат х/б (вискозно-лавсановый) или костюм х/бНа наружных работах дополнительно:Ботинки кожаные Плащ с капюшоном Куртка х/б на утепленной прокладке Валяная обувь Рукавицы ватные Штаны утепленные | 1111111 | 12121236482436 |

**Приложение № 10**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская  специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями  в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |
|  |  |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, подлежащих обязательным, внеочередным и периодическим медицинским осмотрам**(на основании Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Структурное подразделение | Профессия (должность) | Количество работников | Вредные и (или) опасные производственные факторы 1 класс опасности химического вещества, вид выполняемых работ | Класс условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам | Периодичностьпроведения периодического осмотра |
| 1. | Педагоги | Педагог (учитель, воспитатель) |  |  - |  - | 1 раз в год |
| 2. |  - | Педагог-психолог | 1 |  - |  - | 1 раз в год |
| 3. |  - | Педагог социальный | 1 |  -  |  - | 1 раз в год |
| 4. | - | Педагог-организатор | 1 |  - |  - | 1раз в год |
| 5. | Библиотека | Библиотекарь | 1 |  - |  - | 1 раз в год |
| 6. | Медицинский кабинет | Медицинская сестра общей практики | 1 |  - |  - | 1 раз в год |
| 7. |  - | Медицинская сестра-диетолог | 1 |  - |  - | 1 раз в год |
| 8. | Бухгалтерия | Бухгалтер | 1 |  - |  - | 1 раз в год |
| 9. | Пищеблок | Шеф-повар | 1 |  -  |  - | 1 раз в год |
| 10. |  - | Повар  | 2 |  - |  3.1 | 1 раз в год |
| 11. |  - | Кухонный рабочий | 2 |  -  |  - | 1 раз в год |
| 12. | Склад  | Кладовщик  | 1 |  - |  - | 1 раз в год |
| 13. | Техничекий персонал | Уборщик помещений | 7 |  - |  -  | 1 раз в год |
| 14. |  - | Рабочий по комплексномуобслуживанию иремонту зданий и сооружений | 1 |  - |  -  | 1 раз в год |
| 15. | Обслуживающий персонал | Помощник воспитателя | 3 |  - |  - | 1раз в год |
| 16. | Руководители | ДиректорЗаместитель директора по УВРЗаведующий хозяйством | 111 |  --- |  --- | 1 раз в год1 раз в год1 раз в год |

**Примечание:**

 **ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ МЕДОСМОТРЫ**

**Предварительные обязательные медосмотры** поступающих на работу (далее - предварительные медосмотры) осуществляются на основании направления.

 **Предварительные медосмотры проводятся при выполнении работ**: -во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в графе 2 приложения 1 Инструкции постановлению Минздрава РБ от 29 июля 2019 № 74 - с воздействием факторов производственной среды, указанных в графе 2 приложения 1, которые вызывают аллергические заболевания, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте; - с воздействием биологических факторов, указанных в подпунктах 2.4, 2.5 и 2.8 пункта 2 приложения 1, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте; - с воздействием физических факторов, указанных в подпунктах 4.1 и 4.6 пункта 4 приложения 1, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте; - с воздействием химических факторов (химических веществ 1-го и (или) 2-го класса опасности), указанных в графе 2 приложения 1, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте; - где есть необходимость в профессиональном отборе и указанных в графе 2 приложения 3 Инструкции постановлению Минздрава РБ от 29 июля 2019 № 74. По результатам предварительных медосмотров работающих выдается медицинская справка о состоянии здоровья, подтверждающая годность (негодность) работающего к работе.

**ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДОСМОТРЫ**

 Для проведения обязательных периодических медосмотров (далее - периодические медосмотры) работников наниматель ежегодно составляет список профессий (должностей). Периодические медосмотры работников, не включенных в список профессий (должностей), физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, и иных физических лиц в соответствии с законодательством проводятся на основании направления. Список профессий (должностей) составляется в двух экземплярах с указанием результатов оценки условий труда по каждому вредному и (или) опасному производственному фактору, один из которых остается у нанимателя, второй - направляется в организацию до 1 января календарного года, в течение которого необходимо провести работникам запланированный периодический медосмотр (далее - календарный год). Организация на основании списка профессий (должностей) составляет и направляет нанимателю не позднее 1 февраля календарного года график проведения периодических медосмотров работников, сформированный с учетом срока ранее проведенного периодического медосмотра. Наниматель на основании списка профессий (должностей) и графика проведения периодических медосмотров составляет список работников. Список работников за 20 рабочих дней до начала периодического медосмотра направляется нанимателем в организацию. В случае несоблюдения графика проведения периодического медосмотра и (или) неявки работников на периодический медосмотр организация в течение пяти рабочих дней со дня завершения периодического медосмотра информирует нанимателя о несоблюдении графика проведения периодических медосмотров и (или) неявке работников на периодический медосмотр. Периодические медосмотры работающих проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года. При воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в приложении 1, периодичность прохождения периодических медосмотров определяется по результатам оценки условий труда со следующей периодичностью:  **1 раз в год:**

при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, которые по результатам оценки условий труда отнесены к вредным третьего класса третьей, четвертой степени (класс 3.3, 3.4) и (или) опасным четвертого класса (класс 4);при воздействии химических факторов независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте (химических веществ 1-го и (или) 2-го класса опасности), указанных в пункте 1 приложения 1;(в ред. постановления Минздрава от 20.09.2021 N 104);при воздействии химических факторов независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте, указанных в подпункте 1.2.2 пункта 1 приложения 1;

(в ред. постановления Минздрава от 20.09.2021 N 104) при воздействии биологических факторов независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте, указанных в подпунктах 2.4, 2.5, 2.8 пункта 2 приложения 1;

(в ред. постановления Минздрава от 20.09.2021 N 104) при воздействии физических факторов, указанных в подпунктах 4.1.1 (независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте) и 4.6 пункта 4 приложения 1;

(в ред. постановления Минздрава от 20.09.2021 N 104) **1 раз в 2 года:** при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, которые по результатам оценки условий труда отнесены к вредным третьего класса первой, второй степени (класс 3.1, 3.2); при воздействии химических факторов, указанных в подпунктах 1.2.5, 1.2.7 и 1.2.8 пункта 1 приложения 1; при воздействии биологических факторов, указанных в подпунктах 2.1 - 2.3, 2.6 и 2.7 пункта 2 приложения 1; при воздействии аэрозолей преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия, указанных в подпунктах 3.1 - 3.8 пункта 3 приложения 1; **1 раз в 3 года:**

при воздействии химических факторов (химических веществ 3-го и (или) 4-го класса опасности), указанных в пункте 1 приложения 1, которые по результатам оценки условий труда отнесены к допустимым (класс 2); при воздействии химических факторов, указанных в подпунктах 1.2.1, 1.2.3, 1.2.4 и 1.2.6 пункта 1 приложения 1, которые по результатам оценки условий труда отнесены к допустимым (класс 2); при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в графе 2 приложения 1, которые вызывают аллергические заболевания, независимо от уровня (концентрации) на рабочем месте этих факторов.

(абзац введен постановлением Минздрава от 20.09.2021 N 104) В случае воздействия факторов тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в пункте 5 приложения 1, периодический медосмотр осуществляется при оценке условий труда по отдельным факторам трудового процесса как вредные третьего класса первой степени и выше (класс 3.1 и выше). При выполнении работ, указанных в графе 2 приложения 3, периодические медосмотры проводятся в соответствии со сроками, указанными в графе 3 приложения По результатам периодических медосмотров работающих в течение 30 рабочих дней со дня окончания периодических медосмотров организация составляет акт. Акт оформляется в двух экземплярах, один из которых в течение пяти рабочих дней направляется нанимателю и (или) работодателю, второй - остается в организации. **Срок проведения очередного периодического медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.**

**ВНЕОЧЕРЕДНЫЕ МЕДОСМОТРЫ**

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в случае ухудшения состояния здоровья работающего по инициативе нанимателя и (или) работодателя, государственных организаций здравоохранения и иных организаций здравоохранения, осуществляющих оказание медицинской помощи, и работающего. Внеочередные медосмотры работающих осуществляются на основании направления. В случае необходимости проведения работающему внеочередного медосмотра организация письменно информирует нанимателя (работодателя) о проведении работающему внеочередного медосмотра. По результатам внеочередных медосмотров работающим выдается медицинская справка о состоянии здоровья, подтверждающая годность (негодность) работающего к работе.

**Основание:**

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

**Приложение № 11**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская  специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями  в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |
|  |  |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий учреждения, которые должны проходить обучение, проверку знаний по вопросам охраны труда (Инструкция о порядке подготовки, переподготовки, стажировки и инструктажа, повышения квалификации и проверки знаний работающих по вопросам ОТ. Утверждено Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ от 28.11.2008 г. № 175 (в редакции от 29.05.2020г. № 54)**

* 1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
	2. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (при выполнении работ на центрифуге)
	3. Сторож
	4. Педагоги
	5. Заведующий хозяйством
	6. Повар (шеф-повар)
	7. Инспектор по кадрам
	8. Педагог-организатор
	9. Педагог-психолог
	10. Библиотекарь
	11. Уборщик помещений
	12. Уборщик территорий
	13. Кухонный рабочий
	14. Кладовщик

**Приложение № 12**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий | Периодичность | Примечание |
| 1. | Повар | 1 раз в 5 лет |  |
| 2. | Шеф-повар | 1 раз в 5 лет |  |

**Приложение № 13**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская  специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями  в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |
|  |  |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, работники которых не проходят**

**первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте и повторный инструктаж**

1. Учитель (кроме учителя технического труда), воспитатель
2. Бухгалтер
3. Юрисконсульт
4. Библиотекарь
5. Инспектор по кадрам
6. Педагог-психолог
7. Педагог-организатор
8. Заведующий хозяйством

**Приложение № 14**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий рабочих, которые проходят стажировку**

1. Повар
2. Шеф-повар
3. Кухонный рабочий
4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
5. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
6. Учитель технического труда (при выполнении работ по профессии «станочник»)

**Приложение № 15**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская  специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями  в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |
|  |  |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г в месяц (**Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 30 декабря 2008 года

№ 208)

1. Уборщик помещений

2. Помощник воспитателя

3. Шеф-повар

4. Повар

5. Кухонный рабочий

6. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

7. Уборщик территорий

**Приложение № 16**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности**

1.Директор

2.Заместитель директора

по УВР

3.Учитель

4.Воспитатель

5.Педагог-психолог

6.Педагог-организатор

7.Библиотекарь

8.Юрисконсульт

9.Главный бухгалтер

10.Бухгалтер

11.Педагог социальный

12.Инспектор по кадрам

13.Секретарь

14.Помощник воспитателя

15.Сторож

16.Шеф-повар

17.Повар

18.Кухонный рабочий

19.Медицинская сестра

общей практики

20. Медицинская сестра-

диетолог

21. Уборщик территорий

22. Заведующий

хозяйством

23. Кладовщик

24. Кастелянша

25. Уборщик помещений

26. Рабочий по стирке и

ремонту спецодежды

27. Рабочий по

комплексному

обслуживанию и

ремонту

зданий и сооружен

**Приложение № 17**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО Протокол профсоюзного собрания №Председатель ППО ГУО «Петриковская специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями в обучении»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Прикота | УТВЕРЖДЕНОПриказ №Директор ГУО «Петриковская  специальная школа-интернат для детей с тяжелыми нарушениями речи, трудностями  в обучении» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С.ШихмамедоваМП |
|  |  |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и профессий временно отсутствующих работников (в т.ч. дополнительный свободный от работы день в неделю матери (отцу), ушедших в отпуск и др.), на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей**

 1. Воспитатель, учитель

 2. Кладовщик

 3. Кухонный рабочий

 4. Повар

 5. Помощник воспитателя

 6. Сторож

 7. Уборщик помещений

 8. Уборщик территорий

 9. Рабочий по стирке

 10. и др.