

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Крупецкий детский сад-средняя школа»

на 2022-2025 годы

Одобен на профсоюзном собрании
«10» августа 2022 года, протокол № 3

Зарегистрирован в Добрушском
районном исполнительном комитете
от _____ 2022 г. № _____

СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страницы
1	Раздел I «Общие положения»	стр. 4
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	стр. 7
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	стр. 15
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	стр. 21
5	Раздел V «Охрана труда»	стр. 28
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	стр. 32
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	стр. 34
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	стр. 37
9	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	стр. 38
10	Приложение №1 – Положение о премировании работников Государственного учреждения образования «Крупецкий детский сад – средняя школа»	стр.40
11	Приложение № - 2 Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования «Крупецкий детский сад – средняя школа»	стр.48
12	Приложение №3 - Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер работникам Государственного учреждения образования «Крупецкий детский сад средняя школа»	стр. 51
13	Приложение №4 – Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Государственного учреждения образования «Крупецкий детский сад – средняя школа»	стр.54
14	Приложение №5 – Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования	стр.57
15	Приложение № 6 - Перечень работников учреждения образования, которым устанавливается доплата за особые условия труда	стр.60
	Приложение № 7 - Перечень рабочих мест по	

16	профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.	стр.61
17	Приложение № 8 – Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.	стр.62
18	Приложение № 9 – Перечень профессий рабочих отдела образования и виды работ, подлежащих обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами.	стр.63
19	Приложение № 10 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты, спецодежды по установленным нормам.	стр.64
20	Приложение № 11 - Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	стр.68
21	Приложение №12 - План по охране труда	стр.69
22	Приложение №13 - Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам	стр.72
23	Приложение №14 - Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности	стр.73
24	Приложение №15 - Перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени	стр.74
25	Приложение № 16 - Перечень помещений учреждения, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	стр.75

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования «Крупецкий детский сад-средняя школа» на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Крупецкий детский сад-средняя школа» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Крупецкий детский сад-средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Короткой Екатерины Александровны, и государственное учреждение образования «Крупецкий детский сад-средняя школа» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Горбачёвой Светланы Валентиновны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости

работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания (10 августа 2022г., протокол № 3) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

8. Договор заключается от имени работников - членов профсоюза (указывается название профсоюза).

Договор распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем на дату его подписания, и освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания коллективного договора (далее - Договор), его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

В соответствии с частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Для применения указанных положений Договора на работников, от имени которых он не заключался, заявления от таких работников не требуется.

С учетом норм части третьей статьи 365 ТК, предусматривающей, что действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором, Стороны в качестве иного порядка договорились о следующем:

работнику, претендующему на распространение на него Договора в полном объеме, необходимо письменно обратиться к Нанимателю и в Профком с заявлением соответствующего содержания;

согласие каждой из Сторон является основанием для распространения действия положений Договора на работника, от имени которого он не заключался.

Прием заявления работника, учет и дальнейшее согласование Сторонами осуществляет уполномоченный представитель кадровой службы Нанимателя.

Стороны рассматривают поступившее заявление и выносят решение в порядке, определенном каждой из Сторон.

Заявление работника с решениями от Нанимателя и Профкома хранится вместе с личной карточкой работника.

К работникам, от имени которых Договор не заключался, относятся вновь принятые работники, работники - не члены профсоюза.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия Договора, дальнейшее распространение его положений, за исключением указанных в части второй статьи 365 ТК, осуществляется в порядке, предусмотренном для работников, от имени которых Договор не заключался.

В случае, если Стороны, либо одна из Сторон, не приняли положительного решения по заявлению работника, то на такого работника положения Договора, содержащиеся в пунктах не распространяются.

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

11. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не

позднее чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

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

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде и (или) сайте промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

РАЗДЕЛ II

«ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

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

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

16.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации

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

17. Профком обязуется:

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

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

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

18. Стороны пришли к соглашению:

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

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер постановления, дату заседания профсоюзного комитета.

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

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

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

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи и осуществления

единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

Данные приказы объявляются работнику под роспись.

18.3. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение из планового объёма средств, предусмотренных на премирование:

при награждении:	
18.3.1. Почетной Грамотой отдела образования	2 БВ
18.3.2. Районной премией «Глория»	4 БВ
18.3.3. Почетной Грамотой Главного управления образования	3 БВ
18.3.4. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь	5 БВ
18.3.5. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь	7 БВ
18.3.6. Нагрудным знаком «Отличник образования»	10 БВ
18.3.7. Почетное звание «Заслуженный учитель Республики Беларусь»	15 БВ
18.3.8. Благодарностью отдела образования	1 БВ
18.3.9. Благодарностью Главного управления образования	2 БВ
18.3.10. Благодарностью Министерства образования Республики Беларусь	3 БВ
18.3.11. Почетной Грамотой районного исполнительного комитета	3 БВ
18.3.12. Благодарностью районного исполнительного комитета	2 БВ
18.3.13. Почетной Грамотой районного Совета Депутатов	3 БВ
18.3.14. Благодарностью районного Совета Депутатов	2 БВ
18.3.15. Почетной Грамотой областного исполнительного комитета	5 БВ
18.3.16. Благодарностью областного исполнительного комитета	3 БВ
18.3.17. Почетной Грамотой областного Совета Депутатов	5 БВ
18.3.18. Благодарностью областного Совета Депутатов.	3 БВ
18.3.19. Благодарностью учреждения образования за результативную подготовку к централизованному тестированию 100 баллов (1 раз),	10 БВ
	8 БВ

<p>средний балл по предмету 70 и более (1 раз).</p> <p>18.3.20 Участие и победа в районном этапе конкурса «Учитель года» (по итоговому результату).</p> <p>18.3.21 Победа в областном этапе конкурса профессионального мастерства «Учитель года» (по итоговому результату).</p> <p>18.3.22 Участие и победа в республиканском этапе конкурса профессионального мастерства «Учитель года» (по итоговому результату)</p>	<p>7БВ</p> <p>10БВ</p> <p>20БВ</p>
<p>18.3.23 результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах</p> <p>район – 1 место</p> <p>2 место</p> <p>3 место</p> <p>грамота</p> <p>Участие</p>	<p>5БВ</p> <p>4БВ</p> <p>3БВ</p> <p>2БВ</p> <p>1БВ</p>
<p>18.3.24 область – 1 место</p> <p>2 место</p> <p>3 место</p> <p>Участие</p>	<p>6БВ</p> <p>5 БВ</p> <p>4БВ</p> <p>3БВ</p>
<p>18.3.25 республика – 1 место</p> <p>2 место</p> <p>3 место</p> <p>участие</p>	<p>15БВ</p> <p>13БВ</p> <p>10БВ</p> <p>7БВ</p>

Выплату производить в полном размере, не зависимо от количества фактически отработанных дней в месяц

Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі» не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

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

учете.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым

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

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

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

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер постановления, дату заседания профсоюзного комитета.

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 11 числа – за первую половину текущего месяца и 25 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

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

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска он имеет право продолжить

работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

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

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

18.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, имеющих классы интегрированного обучения, регулируются Договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.15. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы на период действия первого контракта (5 лет):

18.15.1. повышение тарифной ставки (оклада) при заключении контрактов работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое (40%), среднее специальное (40%), высшее (50%), послевузовское образование (50%).

18.15.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 2БВ;

18.15.3. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

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

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

Для работников, не связанных с обеспечением образовательного процесса (секретарь, завхоз, библиотекарь) – пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота – воскресенье.

Библиотекарь – выходные дни - воскресенье, понедельник.

Для работников дошкольного образования – пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота-воскресенье.

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

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

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

18.19. В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей (далее – воспитатели) 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 учителей 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 руководителя учреждения образования.

18.20. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами нанимателя.

18.21. 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.

18.22. 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.

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

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

18.25. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение №15 к Договору).

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

19. Наниматель обязуется:

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

19.2. Приглашать председателя профсоюзного комитета на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

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

19.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом,

принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Локальные 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 профсоюзным комитетом.

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

представителей другой Стороны.

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

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

21.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по квалификации, должности служащего(профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

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

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

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

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

трудовым спорам.

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

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

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

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

Работникам, 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 (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; 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.

Заключать с работниками, успешно осваивающими содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, а так же проходящим профессиональную подготовку и переподготовку (в том числе и за счет собственных средств) по специальностям, необходимым в учреждении и (или) отрасли, дополнительные соглашения к трудовому договору (контракту), предусматривающие сохранение средней заработной платы на период

переподготовки, сдачи лабораторно-экзаменационной сессии, государственных экзаменов, защиты диплома.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, наниматель предоставляет 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.

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

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

21.11. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 90 календарных дней, с включением данного периода в рабочий год:

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;
- 2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – на срок лечения;
- 3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня;
- 4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 5 дней;
- 5) рождение детей, внуков - 1 день;
- 6) первый учебный день детей или внуков-первоклассников - 1 день;
- 7) юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) - 1 день;
- 8) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 дней.

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

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие

постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

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

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

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

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

21.17. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом нанимателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. 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 образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств - за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190

ТК РФ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

- 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;
- 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;
- 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;
- 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

21.19. 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.

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

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

работников.

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

23. Профком обязуется:

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

24.2.6. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.7. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

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

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

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

24.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на

неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

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

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

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

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

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 на срок не менее, чем до завершения обучения детей.

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

24.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической,

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

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

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

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

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

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

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

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

24.17. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не

имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

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

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

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

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

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

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

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

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступления на военную службу по контракту;

24.23.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности,

пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

24.23.4. избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

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

24.23.10. пенсионный возраст;

24.23.11. 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);

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

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

24.23.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

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

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

24.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

24.28. Установить ежеквартальные выплаты в размере двух базовых величин в течение обязательного срока работы и трех лет после отработки обязательного срока работы для молодых специалистов, получивших высшее и среднее специальное образование на условиях целевой подготовки, продолживших работать в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключивших или продливших контракт сроком не менее чем на три года.

24.29. Предоставлять денежную компенсацию (частичную) по найму жилых помещений молодым специалистам, являющимся нанимателями жилых помещений по договору найма жилого помещения коммерческого использования государственного жилищного фонда, заключенного на срок трудовых отношений.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

25.1. Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профсоюзный комитет.

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 12)

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

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

25.6. Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на

уполномоченное должностное лицо.

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4.Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

- обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 16 к Договору).

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

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

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

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

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

Выплачиваемая материальная помощь снижается

пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

28. Профком обязуется:

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

жилищных условий.

29.3.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

29.11. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних

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

29.12. Осуществлять подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест либо ходатайствовать о подвозе в учреждениях, имеющих школьные автобусы.

29.13. Оказывать материальную помощь из средств профбюджета первичной профсоюзной организации семье в случае смерти заслуженных бывших работников отрасли, имеющих отличительные награды и звания и ушедших на пенсию из учреждения образования.

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

30. Наниматель обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

31. Профком обязуется:

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным

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

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

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

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

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

-за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива - 100 % от базовой ставки.

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

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

32.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками

выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 32.5.

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

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

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

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

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

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

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

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

соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

33. Стороны пришли к соглашению:

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

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

34. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

Представления о нарушении условий коллективного договора

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

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

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

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

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

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

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

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

Договор подписан 10 августа 2022 года.

Наниматель
/_____/ С. В. Горбачёва

Председатель Профкома
/_____/ Е. А. Короткая

Одобрено на профсоюзном собрании 10 августа 2022 г., протокол №3.

ПРОВЕДЕНА ЭКСПЕРТИЗА
Председатель Добрушской
районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

_____ В.А.Громыко

Приложение 1

Положение
о премировании работников
Государственного учреждения образования
«Крупецкий детский сад – средняя школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями.

1.2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27.

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

1.4. Источниками средств для премирования являются:

- плановый объем средств, предусмотренных на премирование работников в размере 20% от суммы окладов всех работников (с учетом педагогической нагрузки);
- неиспользованные плановые объемы средств, предусмотренных на заработную плату;
- средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством РБ;

- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.2. Премия работника состоит из базового размера премии, который устанавливается в размере 5% от оклада работника и ежемесячно начисляется бухгалтерией, и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

2.3. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей.

2.4. Дополнительный размер премии распределяется по показателям согласно данному положению.

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

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

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

2.8. Премия не начисляется за периоды:

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

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

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

3. Показатели, условия и размеры дополнительного премирования

3.1. Показатели премирования для всех категорий работников указываются в процентном отношении от размера базовой ставки.

3.2. При премировании работников учитываются показатели:

3.2.1	Обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	50%
3.2.2	Подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций (район, область, республика)	20% 30% 40%
3.2.3	Создание положительного публичного имиджа учреждения через средства массовой информации	20%
3.2.4	Разработка, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания)	20%
3.2.5	Руководство работой школьного оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей, лагеря труда и отдыха	25%
3.2.6	Организация питания учащихся	20 %
3.2.7	Обеспечение высокого уровня трудовой и исполнительской дисциплины, безопасных условий труда работников	30 %
3.2.8	Рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	25%
3.2.9	Качественная организация и проведение первого этапа предметных олимпиад, интеллектуальных и творческих конкурсов	25 %
3.2.10	Проведение открытых уроков, семинаров в рамках учреждения образования	15%
3.2.11	Оперативность и качество написания аналитических материалов, заключений, протоколов по итогам заседаний коллегиальных органов самоуправления, проверок учреждений	15%
3.2.12	Разработка и внедрение новых педагогических технологий обучения	20%
3.2.13	Организация работы по обеспечению учащихся учебниками и пособиями. Работа с резервом учебной литературы.	25%

3.2.14	Обеспечение оптимальных условий для успешной адаптации учащихся к обучению в школе (учителю 1 класса)	15%
3.2.15	Обеспечение работы по ведению документации общественных объединений и организаций	15%
3.2.16	Руководителю временного творческого объединения учащихся	15%
3.2.17	Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	75%
3.2.18	Оформление документации на призывников (на 1 человека)	5%
3.2.19	Проявление инициативы, творческий подход к решению поставленных задач	55%
3.2.20	Повышение профессионального мастерства посредством активного участия в семинарах (в том числе на хозрасчётной основе); обобщение и распространение эффективной педагогической (управленческой) практики на уровне района (области, республики)	40%
3.2.21	Участие в районных конкурсах, смотрах, соревнованиях среди работников образования	15%
3.2.22	Победа в районных конкурсах, смотрах, соревнованиях среди работников образования	50%
3.2.23	Участие и победа в областных конкурсах, смотрах, соревнованиях среди работников образования	60%
3.2.24	Победа в заочных конкурсах профессионального мастерства по итоговому результату	50%
3.2.25	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники	55%
3.2.26	Выполнение работы вне рабочего графика	10%
3.2.27	Подготовка и размещение на сайте учреждения актуальных методических, информационных материалов	25%
3.2.28	Участие в работе по благоустройству и озеленению закреплённой за учреждением территории	12%
3.2.29	Вклад в обновление и развитие материально-технической и учебной базы учреждения	100%
3.2.30	Выполнение особо важных, срочных работ, не предусмотренных должностными и функциональными обязанностями	100%
3.2.31	Выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива	75%
3.2.32	Обеспечение сохранности имущества учреждения (1 раз	45%

	в год, август, по результатам мониторинга)	
3.2.33	Подготовка победителей конкурсов исследовательских работ, научно-практических конференций учащихся: район область республика	80% 100% 150%
3.2.34	Подготовка победителей областных творческих конкурсов по учебным предметам	75%
3.2.35	Подготовка победителей районного этапа спартакиады учащейся молодёжи в командном первенстве	20%
3.2.36	Подготовка победителя районного этапа спартакиады учащейся молодёжи в личном первенстве	25%
3.2.37	Подготовка победителей областного (республиканского) этапа спартакиады учащейся молодёжи в командном первенстве	40%
3.2.38	Подготовка победителя областного (республиканского) этапа спартакиады учащейся молодёжи в личном первенстве	50%
3.2.39	Подготовка победителей районных (городских) спортивных соревнований в личном и командном первенстве, не идущих в зачёт спартакиады учащейся молодёжи	25%
3.2.40	Подготовка победителей районного этапа конкурса среди команд учащихся (КВН, ЮИД, ЗАРНИЦА и т.д.)	20%
3.2.41	Подготовка победителей областного этапа конкурса среди команд учащихся (КВН, ЮИД, ЗАРНИЦА и т.д.)	35%
3.2.42	Подготовка победителя конкурса декоративно-прикладного и технического творчества (по итоговому результату) район:	
	1 место	25%
	2 место	20%
	3 место	15%
	Участие	10%
3.2.43	Область	
	1 место	45%
	2 место	40%
	3 место	35%
	Участие	32%
3.2.44	Республика	

	1 место	70%
	2 место	60%
	3 место	50%
	Участие	47%
3.2.45	Подготовка победителя районного конкурса «Ученик года»	50%
3.2.46	Распространение эффективной педагогической практики (открытые учебные и факультативные занятия, воспитательные мероприятия и др.) на уровне района, области, республики	25% 35% 50%
3.2.47	Победа в смотре-конкурсе на лучший учебный кабинет: район область	20% 40%
3.2.48	Активное участие в работе педсоветов, консилиумов (с приложением выступлений)	8%
3.2.49	Подготовка участников и победителей в интеллектуальном конкурсе «Детки»: участие район область	25% 30% 50%
3.2.50	Организация экскурсий, поездок, туристических походов	25%
3.2.51	Выполнение обязанностей по обеспечению учёта детей, подлежащих обучению на уровне общего среднего образования (сентябрь, январь).	20%
3.2.52	Обеспечение качественного обследования условий жизни и воспитания обучающихся (классные руководители, сентябрь)	10%
3.2.53	За организацию методического сопровождения молодого специалиста (наставничество)	15%
3.2.54	За достижение результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с обучающимися, работниками (в том числе при вакцинации от COVID-19)	30%
3.2.55	Увеличение объема выполняемой работы, ее интенсивности, срочности	75%
3.2.56	Поддержка надлежащего порядка на закрепленных территориях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	15%
3.2.57	Участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации, модернизации лабораторных работ	15%

3.2.58	Экономия материальных и энергетических ресурсов	150%
3.2.59	Подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	15 %
3.2.60	Вклад в оснащение материальной базы учреждения	50%
3.2.61	Проведение ремонтных работ	100%
3.2.62	Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	125%
3.2.63	Участие в работах по благоустройству и озеленению территории и учреждения	35%
3.2.64	Творческий подход к выполнению работы, способствующий улучшению её качества и эффективности	50%
3.2.65	Выполнение особо важных, срочных работ, не предусмотренных должностными и функциональными обязанностями	75%
3.2.66	Выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива	75%
3.2.67	Результативная работа в соответствии с нормативно-законодательными требованиями по итогам ведомственного и других видов контроля	100%

4. Частичное лишение базовой премии:

4.1	Недобросовестное выполнение должностных и функциональных обязанностей, рабочих инструкций, подтвержденное результатами внутреннего контроля	40 %
4.2	Нарушение трудовой дисциплины	30 %
4.3	Нарушение требований охраны труда, пожарной и электробезопасности, санитарно-гигиенических норм и правил	40%
4.4	Невыполнение решений педагогического совета, иных коллегиальных органов самоуправления, приказов и законных распоряжений руководителя учреждения	30%
4.5	Несвоевременное прохождение медицинского осмотра	30%
4.6	Неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	80%
4.7	При получении учащимся микротравмы во время образовательного процесса в результате неисполнения (ненадлежащего исполнения) работником должностных и функциональных обязанностей	80%

4.8	Несвоевременное заполнение, небрежное (в нарушение требований) ведение школьной документации	50%
-----	--	-----

5. Полное лишение базовой премии:

5.1	Прогоул	100%
5.2	Невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления ведомственного контроля	100%
5.3	Курение в помещениях (на территории) учреждения	100%
5.4	Грубое нарушение требований охраны труда, пожарной, электробезопасности, халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой последствия (травму, материальный ущерб)	100%
5.5	Допущение детского травматизма во время образовательного процесса в результате неисполнения (ненадлежащего исполнения) должностных и функциональных обязанностей	100%
5.6	Неоднократное нарушение трудовой дисциплины	100%
5.7	Грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка	100%
5.8	Невыполнение обязательств по коллективному договору	100%
5.9	В случае обращения к руководителю учреждения по поводу нетактичного поведения работника с учащимися, законными представителями, коллегами, подтверждённого в ходе служебного расследования	100%

6. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии.

7. Лишение работника базовой премии частично или полностью не исключает возможность его премирования по показателям.

Директор
Государственного учреждения
образования
«Крупецкий детский сад – средняя
школа»

С.В.Горбачёва

Председатель
первичной профсоюзной
организации Государственного
учреждения образования
«Крупецкий детский сад –
средняя школа»

Е.А.Короткая

Приложение 2

Положение

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования «Крупецкий детский сад – средняя школа»

1. Общие положения

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

1.2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27.

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

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

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

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

1.5. Надбавка устанавливается в процентном отношении от размера базовой ставки.

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

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

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

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

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

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

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

2.2.1.1	Разработка и участие в инновационной или экспериментальной деятельности (если в порядке, установленном Министерством образования Республики Беларусь, не предусмотрены доплаты)	20%
2.2.1.2	Организация питания обучающихся	25%
2.2.1.3	Организация работы и ведение документации по пожарной безопасности (1 раз в квартал)	15%
2.2.1.4	Организация и ведение документации по платным образовательным услугам	20%
2.2.1.5	Выполнение общественной работы в интересах трудового коллектива	75%
2.2.1.6	Выполнение обязанностей администратора банка данных о детях с ОПФР (за квартал)	15%
2.2.1.7	Руководителю методического объединения педагогов, проблемной группы и т.д.	15%
2.2.1.8	Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	15%
2.2.1.9	Выполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии	15%
2.2.1.10	Руководитель исследовательского общества	15%
2.2.1.11	Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	100%
2.2.1.12	Вклад в обновление и развитие материально-	125%

	технической и учебной базы учреждения	
2.2.1.13	Выполнение особо важных, срочных работ, не предусмотренных должностными и функциональными обязанностями	100%
2.2.1.14	Результативное участие в республиканской олимпиаде по учебным предметам, олимпиаде по финансовой грамотности (ежемесячно, на протяжении 1 календарного года): III этап заключительный этап	40% 50%
2.2.1.15	Организация питания учащихся на платной основе (ведение документации)	15%
2.2.1.16	Выполнение обязанностей дежурного администратора	15%
2.2.1.17	Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда	15%
2.2.1.18	Выполнение работы вне рабочего времени	10%
2.2.1.19	Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	35%
2.2.1.20	Выполнение работы кадровой службы	50%
2.2.1.21	Выполнение общественной работы в интересах трудового коллектива (председателю ппо)	100%
2.2.1.22	Выполнение особо важных, срочных работ, не предусмотренных должностными и функциональными обязанностями	75%
2.2.1.23	Выполнение общественной работы в интересах трудового коллектива	50%
2.2.1.24	Выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива	100%

Директор
Государственного учреждения
образования
«Крупецкий детский сад – средняя
школа»

С.В.Горбачёва

Председатель
первичной профсоюзной
организации Государственного
учреждения образования
«Крупецкий детский сад –
средняя школа»

Е.А.Короткая

Приложение № 3

Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер
труда работникам
Государственного учреждения образования «Крупецкий детский сад –
средняя школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) учреждения образования.

1.3. Надбавки педагогическим работникам (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, учебную четверть, семестр, год (каждое учреждение образования определяет самостоятельно), по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.6. Размер надбавки за характер труда по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

1.7. На установление надбавки за характер труда направляется:
в учреждении общего среднего образования (за исключением педагогических работников, реализующих содержание образовательных

программ дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью), структурных подразделениях, обособленных подразделениях учреждений высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования, в учреждениях дополнительного образования детей и молодежи – 10 % суммы окладов педагогических работников;

в учреждении общего среднего образования для педагогических работников, реализующих содержание образовательных программ дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью, в иных учреждениях образования, государственных организациях, осуществляющих научно-методическое обеспечение образования, родителям-воспитателям, приемным родителям – 5 % суммы окладов педагогических работников.

1.8. Надбавки педагогическим работникам (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2. Надбавки устанавливаются:

№	Показатели	Размер надбавки
2.1	за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями	60%
2.2	за системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	60%
2.3	за организацию работы групп продлённого дня (руководителям и их заместителям)	40%

2.4	за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза	40%
2.5	за участие в деятельности учебно-методических объединений	60%
2.6	за участие в обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	60%
2.7	за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	40%
2.8	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	60%
2.9	за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования	60%
2.10	за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия	60%
2.11	За профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчинённом Министерству образования	60 %

Директор
Государственного учреждения
образования
«Крупецкий детский сад – средняя
школа»

С.В.Горбачёва

Председатель
первичной профсоюзной
организации Государственного
учреждения образования
«Крупецкий детский сад –
средняя школа»

Е.А.Короткая

Приложение 4

Положение
о порядке оказания материальной помощи работникам
Государственного учреждения образования
«Крупецкий детский сад – средняя школа»

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

1. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

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

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

2.1.1	В случае материального ущерба, причинённого работнику вследствие стихийного бедствия	1 - 10 БВ
2.1.2	В случае смерти работника его близким родственникам	10 БВ
2.1.3	В случае смерти родственника работника: - мужа, жены, детей, родителей	10 БВ
2.1.4	Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (ежемесячно)	0,5 БВ
2.1.5	Семьям, воспитывающим детей одним из родителей (один раз в год)	0,5 БВ
2.1.6	Работнику, имеющему на иждивении ребёнка инвалида (ежемесячно)	0,5 БВ
2.1.7	День рождения работника (кроме юбилея)	1 БВ

2.1.8	Работникам в связи с юбилеем 50 лет Круглая дата 20,30,40,60 лет Значимая дата 25, 35,45,55,65...	5 БВ 2 БВ 1.5БВ
2.1.9	При выходе работника на пенсию по возрасту и увольнении	5 БВ
2.1.10	При рождении ребёнка у работника (усыновление)	10 БВ
2.1.11	При личной свадьбе работника, вступающего в брак впервые	5 БВ
2.1.12	В случае продолжительной болезни работника (30 календарных дней и более)	3 БВ
2.1.13	Педагогическим работникам, получающим высшее образование в заочной форме (к экзаменационной сессии)	1 БВ
2.1.14	Работникам школы, проживающим в иных населенных пунктах, за проезд к месту работы	0,5 - 2 БВ
2.1.16	На удешевление стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря для детей работников учреждения	1 БВ
2.1.18	Молодому специалисту ежемесячно	1 БВ
2.1.19	Работнику при сокращении должности (разово)	3БВ
2.1.20	Молодому специалисту на обустройство (разово)	3 БВ

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

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

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

3 Материальная помощь может оказываться всем категориям работников, в том числе и совместителям.

4. Материальная помощь может оказываться при иных обстоятельствах, не предусмотренных данным положением. Предложения о дополнительном оказании материальной помощи рассматриваются администрацией по согласованию с профкомом.

5. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников, распределяются в конце года между всеми

работниками поровну, в том числе и на руководителя учреждения образования.

Директор
Государственного учреждения
образования
«Крупецкий детский сад – средняя
школа»

С.В.Горбачёва

Председатель
первичной профсоюзной
организации Государственного
учреждения образования
«Крупецкий детский сад –
средняя школа»

Е.А.Короткая

Приложение 5

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Общие положения

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

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск), если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь, из расчета 1,0 оклада работника.

Педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, единовременная выплата на оздоровление выплачивается из расчета 1,0 оклада с учетом педагогической нагрузки.

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

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

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

1.6. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении

оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

1.7. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению

работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

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

1.8. 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.

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

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

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

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

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

1.12 Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения образования оказывается по его заявлению вышестоящему органу управления по согласованию с районным комитетом профсоюза один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчёта 1.0 оклада работника, если иной размер не

установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

Директор
Государственного учреждения
образования
«Крупецкий детский сад – средняя
школа»

С.В.Горбачёва

Председатель
первичной профсоюзной
организации Государственного
учреждения образования
«Крупецкий детский сад –
средняя школа»

Е.А.Короткая

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРЫМ
УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» доплата за особые условия труда устанавливается работникам в следующих размерах от базовой ставки за работу:

1. с обучающимися (детьми), имеющими тяжёлые и (или) множественные физические и(или) психические нарушения; умеренную, тяжёлую интеллектуальную недостаточность; нарушения опорно – двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, - до 50%(включительно) – учитель – дефектолог;
2. с детьми – сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, имеющими особенности психофизического развития, - до 30%(включительно) – учитель – дефектолог, воспитатель дошкольной группы, помощник воспитателя дошкольной группы;
3. с обучающимися с особенностями психофизического развития – до 20% (включительно) – учитель – дефектолог, воспитатель дошкольной группы, помощник воспитателя дошкольной группы;
4. заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1% от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15% одному работнику.

Доплата устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ.

Директор
Государственного учреждения
образования
«Крупецкий детский сад – средняя
школа»

С.В.Горбачёва

Председатель
первичной профсоюзной
организации Государственного
учреждения образования
«Крупецкий детский сад –
средняя школа»

Е.А.Короткая

Приложение №7

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям,
на которых работающим по результатам аттестации установлены
доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС	Класс условий труда	Процент от тарифной ставки 1 разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу	Численность работающих
1	Повар	51	3,1	0,10	2
2	Кухонный рабочий	51	3,1	0,10	1

Приложение № 8

ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест по профессиям и должностям,
на которых работающим по результатам аттестации установлен
дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными
условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)	Численность работающих
1	Повар	51	3,1	4	2
2	Кухонный рабочий	51	3,1	4	1

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих отдела образования и виды работ, подлежащих обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия	Выдаваемое средство и количество в месяц
1.	Вахтер	Мыло, 400 гр.
2.	Дворник	Мыло, 400 гр.
3.	Заместитель директора по хозяйственной работе, завхоз	Мыло, 400 гр.
4.	Кастелянша	Мыло, 400 гр.
5.	Кладовщик	Мыло, 400 гр.
6.	Кухонный рабочий	Мыло, 400 гр.
7.	Повар	Мыло, 400 гр.
8.	Помощник воспитателя	Мыло, 400 гр.
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 гр.
10.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Мыло, 400 гр.
11.	Сторож	Мыло, 400 гр.
12.	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 гр.

Основание:

1. Статья 230 Трудового договора Республики Беларусь.

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

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

Приложение 10

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12
2	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Зимой дополнительно Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь В остальное время года дополнительно Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24
3	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый	12
4	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	12 Дежурный До износа До износа
5	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником	12 Дежурный

		Берет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажный	6
		Сапоги резиновые	12
		Перчатки резиновые	До износа
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный	12
		Ботинки кожаные	12
		Рукавицы х/б с накладками	1
		Перчатки резиновые	До износа
		Очки защитные	До износа
		На наружных работах зимой дополнительно	
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36
7	Сторож (вахтер)	Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный	12
		На наружных работах дополнительно	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	12
		Плащ с капюшоном	12
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36
		Валяная обувь	48
		Галоши на валяную обувь	24
		Рукавицы ватные	24
		Полушубок	Дежурный
8	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	12
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2
		Фартук прорезиненный	Дежурный
		При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно	
		Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	12
9	Мастер	Очки защитные	До износа

	производственного обучения, учитель трудового обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный	12
10	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные	12 6 3
11	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка хлопчатобумажные Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке	12 6 12 6 6 До износа 3 48
12	Помощник воспитателя	Для уборки помещени халат хлопчатобумажный перчатки резиновые Для раздачи пищи: фартук хлопчатобумажный косынка хлопчатобумажная Для мойки посуды: фартук прорезиненный с нагрудником перчатки резиновые Для уборки туалета: халат хлопчатобумажный фартук клеенчатый	12 До износа 6 6 6 До износа 12 6
13	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Ботинки или тапочки кожаные Колпак хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 12 6 6

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24 ноября 1999 г. № 696).
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ВО ВРЕМЯ
ОТСУТСТВИЯ КОТОРЫХ ТРЕБУЕТСЯ ВЫПОЛНЕНИЕ ИХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Помощник воспитателя
3. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
4. Повар
5. Кладовщик
6. Кухонный рабочий
7. Сторож
8. Вахтёр
9. Уборщик служебных помещений
10. Уборщик территории
11. Учитель
12. Учитель-дефектолог
13. Воспитатель
14. Кастелянша
15. Руководитель физического воспитания
16. Музыкальный руководитель
17. Секретарь.

Приложение 12

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Наименование мероприятий по охране труда	Сроки выполнения
1.	Своевременное изучение нормативных документов, используемых при организации работы по охране труда	На протяжении года
2.	Проведение семинаров по изучению нормативных документов	Не реже 2 раз в год
3.	Обновление банка нормативных документов по охране труда	На протяжении года
4.	Пересмотр инструкций по охране труда	январь
5.	Корректировка системы проведения инструктажей и проверки знаний по вопросам охраны труда в соответствии с Постановлением Министерства труда	Март
6.	Контроль за выполнением работниками своих обязанностей, правил, норм и инструкций по охране труда на рабочих местах	На протяжении года
7.	Организация встречи с начальником управления по труду, занятости и социальной защите Добрушского райисполкома	Март
8.	Проведение информационных часов по освещению политики проводимой в РБ в области охраны труда	2 раза в год
9.	Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда работниками школы	На протяжении года
10.	Обновление материалов уголка по охране труда	Январь
11.	Проведение Дней охраны труда	1 раз в месяц
12.	Приобретение необходимых журналов, бланочной документации, литературы по охране труда	По мере надобности
13.	Проведение всех видов инструктажей, проверки знаний согласно Инструкции о порядке подготовки (обучения), переподготовки, стажировки, инструктажа, повышения квалификации и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда. Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ от 28.11.2007 № 175	На протяжении года
14.	Обследование спортивных снарядов и площадок для занятий физической культурой и спортом	По мере необходимости
15.	Обследование рабочих мест на предмет соответствия требованиям, нормам и правилам по охране труда	2 раза в год

16.	Организация постоянного контроля за безопасным состоянием рабочих мест, оборудования, приборов и инструментов	На протяжении года
17.	Рейды по обследованию зданий и сооружений	1 раз в квартал
18.	Тренировочные занятия по эвакуации сотрудников и учащихся из здания школы в случае пожара	2 раза в год
19.	Организация контроля за сохранностью, содержанием и постоянной готовностью к действию первичных средств пожаротушения	На протяжении года
20.	Проверка режима вентиляционного оборудования в столовой и на пищеблоке	2 раза в год
21.	Своевременная замена неработающих светильников в учебных кабинетах, коридорах, подсобных помещениях	На протяжении года
22.	Рассмотрение вопросов профилактики травматизма, охраны жизни и здоровья детей, состояния ОТ, пожарной безопасности на оперативных совещаниях, производственных совещаниях, общих собраниях трудового коллектива	На протяжении года
23.	Подготовка здания школы к работе в зимний период.	Октябрь
	Утепление оконных рам	
	Уплотнение входных дверей	Сентябрь-октябрь
	Замена поврежденных стекол в окнах	На протяжении года
24.	Ремонт плитки на дошкольных группах	Май-июль
25.	Своевременная расчистка снега с кровли здания и удаление сосулек	Декабрь-март
26.	Расчистка тротуарных дорожек и подъездных путей от снега	Ноябрь-март
27.	Ремонт скамеек	Апрель-май
28.	Создание условий труда, исключая производственный травматизм и снижающих общую заболеваемость	На протяжении года
29.	Прохождение углубленного медицинского осмотра всеми работниками школы	Май-август
30.	Организация контроля за санитарно-гигиеническим состоянием пищеблока, санузлов, учебных кабинетов, подсобных помещений	На протяжении года
31.	Приобретение лекарственных и перевязочных материалов и формирование аптек	Август

32.	Укомплектование медицинскими аптечками мастерских, спортзала, пищеблока, кабинета физики и химии	Сентябрь
33.	Проведение ремонта сантехнических узлов	Июль-август
34.	Проведение косметического ремонта учебных кабинетов, лаборантских	Июнь-август
35.	Эстетическое оформление школьного обеденного зала	Июнь
36.	Приобретение моющих средств, полотенец, туалетной бумаги	На протяжении года
37.	Замена и ремонт лам в спортивном зале	Май-сентябрь
38.	Заготовка песчано-солевой смеси для подсыпки дорожек и тротуаров	Октябрь
39.	Приобретение рабочего инвентаря	На протяжении года
40.	Приобретение рабочих рукавиц, перчаток, изготовление и ремонт спецодежды	Апрель, октябрь
41.	Приобретение посуды для столовой	Сентябрь, апрель
42.	Заготовка сельхозпродукции (картофель, свекла, морковь, капуста, яблоки) для питания работников школы	Сентябрь-октябрь

Приложение № 13

Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам

Предварительный – работники при поступлении на работу.

Периодический, 1 раз в год:

воспитатель дошкольной группы;
воспитатель ГПД,
помощник воспитателя;
кастелянша;
рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
повар;
кухонный рабочий,
учитель,
вахтёр,
сторож,
кладовщик,
завхоз,
уборщик помещений,
лаборант,
секретарь.

Приложение 14

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ, ЗАМЕЩАЕМЫХ ИЛИ
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТНИКАМИ, С КОТОРЫМИ МОГУТ
ЗАКЛЮЧАТЬСЯ ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ
МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1. Директор учреждения образования
2. Заместитель директора
3. Заведующий хозяйством
4. Кладовщик
5. Библиотекарь
6. Гардеробщик
7. Повар

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ
УСТАНОВЛИВАЕТСЯ СУММИРОВАННЫЙ УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Сторож.

ПЕРЕЧЕНЬ ПОМЕЩЕНИЙ УЧРЕЖДЕНИЯ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ
ОБЕСПЕЧИВАТЬСЯ МЕДИЦИНСКИМИ АПТЕЧКАМИ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ
ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ

Кабинеты повышенной опасности:

кабинет химии, биологии

кабинет информатики

кабинет физики

кабинет обслуживающего труда

мастерская технического труда

вахта

комната тренера

дошкольные группы

пищеблок