**Государственное учреждение образования**

**«Слободская средняя школа Мозырского района»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между Нанимателем и работниками

Государственного учреждения образования «Слободская средняя школа

Мозырского района»

**на 2022-2025 годы**

 **Одобрен на профсоюзном собрании**

 **«13» июня 2022 года, протокол № 2**

**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. 13 |
| 4 | Раздел IV «Гарантии занятости»  | стр. 19 |
| 5 | Раздел V «Охрана труда»  | стр. 26 |
| 6 | Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»  | стр. 30 |
| 7 | Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»  | стр. 32 |
| 8 | Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | стр. 35 |
| 9 | Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»  | стр. 36 |
| 10 | Приложение №1. Положение о премировании | стр. 38 |
| 11 | Приложение №2. Положение об установлении надбавок за высокие достижения труда | стр. 49 |
| 12 | Приложение №3. Положение о порядке оказания единовременной выплаты на оздоровление | стр. 59 |
| 13 | Приложение №4. Положение о порядке оказания материальной помощи | стр. 62 |
| 14 | Приложение №5. Положение об установлении надбавок педагогам за характер труда | стр. 65 |
| 15 | Приложение №6.Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей | стр. 69 |
| 16 | Приложение №7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам | стр. 70 |
| 17 | Приложение №8. Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла  | стр. 75 |
| 18 | Приложение №9. Перечень профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам  | стр. 76 |
| 19 | Приложение №10. Соглашение по охране труда | стр. 77 |
| 20 | Приложение №11. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности | стр. 80 |
| 21 | Приложение №12. Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | стр. 81 |
| 22 | Приложение №13. Доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | стр. 82 |
| 23 | Приложение №14. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени | стр. 83 |
| 24 | Приложение №15. Обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками | стр. 84 |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного учреждения образования «Слободская средняя школа Мозырского района» на 2022-2025 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Слободская средняя школа Мозырского района» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Слободская средняя школа Мозырского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Бобровник Татьяны Дмитриевны, и государственное учреждение образования «Слободская средняя школа Мозырского района» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Черенковой Алины Витальевны (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 2022 -2025 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 Мозырского районного исполнительного комитета, 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 (13.06.2022, протокол № 2)и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании коллективаработников 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 Управлении по труду и занятости Мозырского районного исполнительного комитета.

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

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

16. **Наниматель обязуется:**

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

16.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения 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. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах согласно соответствующим положениям о наградах.

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования Мозырского 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.

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: 24 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

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

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок 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 в первые три года работы:

18.15.1 установление надбавки в размере 10 % ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.15.2 оказание материальной помощи на обустройство в размере 3 базовых величин;

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

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

С целью создания необходимых условий для повышения педагогического мастерства, совершенствования методической подготовки учителя, наниматель предоставляет свободный от уроков день, не являющийся дополнительным выходным. В этот день работник может работать дистанционно. В случае необходимости должен присутствовать и (или) участвовать в работе всех мероприятий (организационно-педагогических, учебно-методических и т. п.) в школе или вне школы; при необходимости заменять болеющих учителей.

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.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, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания определен.

18.26. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 14 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, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

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

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

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

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

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

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

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

5) рождение детей, внуков - 1 день;

6)первый учебный день детей или внуков-первоклассников, Последний звонок для выпускников, Выпускной вечер -1 день;

 7) юбилейная дата (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 и т.д.) -1 день;

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

21.12. Согласно ст.190 ТК РБ отпуск по семейно-бытовым причинам может предоставляться только по договорённости с нанимателем. Работник к заявлению о предоставлении социального отпуска должен приложить все имеющиеся документы, свидетельствующие о важности этого отпуска. Наниматель, оценив уважительность причины вправе предоставить либо отказать в предоставлении социального отпуска.

21.13. 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.

21.14. 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.

21.15. 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.

21.16. 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).

21.17. 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.

21.18. 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 времни, а также напряженнности и сложности его труда.

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

21.19. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) 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.

21.20. 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.

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

21.22. Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с пп. 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с Профкомом.

**РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**21. Наниматель обязуется:**

21.1. 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.

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

21.3. 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.

**22. Профком обязуется:**

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

22.2. 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).

**23. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

23.2. 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:

23.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

23.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

23.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

23.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

23.4. 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.

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

23.6. 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.

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора.

Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договорам.

23.7. 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.

23.8. 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.

23.9. 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.

 23.10. 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.

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

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.

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

26.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

23.13. 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.

23.14. 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.

23.15. 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.

23.16. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим 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 предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

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

24.20. 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 исключение работников, имеющих статус молодого специалиста);

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

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](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdmin%5CApplication%20Data%5CMicrosoft%5C21%5CNCPI#L) 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.

**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 № 8)

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

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

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

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

**26. Профком обязуется:**

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

**27.Стороны пришли к соглашению:**

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

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

-дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 12 к Договору);

-доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 13 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 № 19)

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

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

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

**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», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

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

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

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

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

**29. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29.12 Наниматель содействует организации подвоза работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест.

29.13. Наниматель предоставляет один рабочий день работнику в каникулярное время для нахождения в государственных организациях здравоохранения на медицинском осмотре или медицинском обследовании в рабочее время с сохранением среднего заработка.

**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 организаций, не освобожденному от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

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

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

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

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

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

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

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

Договор подписан 13.06.2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель Профкома |
|  А.В. Черенкова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  Т.Д.Бобровник/\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|   |  |

Одобрено на профсоюзном собрании

13 июня 2022 г., протокол № 2.

Приложение № 1

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников Государственного учреждения образования «Слободская средняя школа Мозырского района»

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение о премировании работников учреждения образования (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством: Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлениями Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования», от 11.12.2019 №185 «О внесении изменений в постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года №482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения с учетом педагогической нагрузки);

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

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

1.4. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются руководителем учреждения образования совместно с профсоюзным комитетом. Настоящее Положение вступает в силу с 13.06.2022 года и действует до принятия нового.

2. Порядок и условия премирования

2.1. Премированию подлежат все категории работников учреждения образования, в том числе работающие по совместительству, обеспечивающие выполнение всех основных требований к учреждению образования, Директив Президента Республики Беларусь № 1, 2, 3, Декретов Президента Республики Беларусь № 18, № 5, Кодекса об образовании и других нормативно-правовых актов, обеспечивающих функционирование учреждения образования.

2.2. Размеры премирования работников устанавливаются в процентах от оклада работников (15% от суммы окладов работников учреждения с учетом педагогической нагрузки, в том числе работающим по совместительству).

2.3. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в процентах от оклада работника и максимальными размерами не ограничивается. Премирование за достигнутые успехи и результаты в работе в случае награждений производится в базовых величинах.

2.4. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Премия начисляется по итогам работы за текущий и предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором.

2.6. Начисление и выплата премии по показателям всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, производится за фактически отработанное время. Премия 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.

2.7 Единовременная (разовая) премия, установленная в процентном отношении от оклада или базовой ставки, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

2.8. Суммы для премирования по показателям сообщаются руководителю учреждения образования и комитета Профсоюза государственным учреждением «Мозырский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования». Предложения о премировании по показателям работников обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения образования в соответствии с настоящим положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения образования. Размеры премиальных в приказах могут указываться как в процентном выражении (а в случае награждений – в базовых величинах), так и в абсолютных величинах (белорусских рублях), соответствующих числовому выражению показателей премирования работников учреждения образования. Приведенные в данном Положении пределы числовых значений факторов следует понимать включительно. Если размер премии по конкретным показателям определен в числовых значениях «от» и «до», то решение в этих случаях принимается коллегиально.

При установлении премии учитывать, осуществляет работник трудовую деятельность на 1,0 ставку или на 0,5 ставки. В случае, если премия работникам по ниже перечисленным показателям устанавливается на 0,5 ставки, насчитывать сумму премиальных пропорционально работникам, работающим на 1,0 ставку, учитывая активность и инициативу работника.

Премия может устанавливаться всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения. При установлении премии по нескольким основаниям проценты суммируются.

Выплата премии производится ежемесячно в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

2.9. Размеры показателей премирования работников учреждения образования в Положении указываются в процентном выражении от оклада. Размеры показателей единовременной денежной премии за достигнутые успехи и результаты в работе в случае награждений указываются в Положении в базовых величинах.

2.10. Премия уменьшается либо отменяется при отсутствии работника на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременном выполнении или невыполнении трудовых обязанностей без уважительных причин, использовании государственного имущества не в служебных целях, несоблюдении сроков выполнения порученной работы по приказу руководителя учреждения образования, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.11. Премирование по показателям работников учреждения образования производить при условии, если выплаты за достигнутые результаты работы не производились из других фондов экономического стимулирования труда работников учреждения.

2.12. При нехватке денежных средств премиального фонда оплату работникам учреждения образования по нижеперечисленным показателям допускается производить частями.

2.13. Премирование руководителя учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения образования на основании Положения Соглашения.

2.14. При увольнении работника по инициативе нанимателя премия не выплачивается.

2.15 Плановая премия в размере 5% от оклада работников и неиспользованный фонд по оплате труда от всех источников финансирования распределяется по показателям.

2.16 Выплачивать единовременную денежную премию за достигнутые успехи и результаты в работе из средств премиального фонда учреждения при награждении:

2.16.1. Почетной грамотой отдела образования Мозырского райисполкома – 2 базовые величины;

2.16.2 Благодарностью отдела образования Мозырского райисполкома – 1 базовая величина;

2.16.3. Почетной грамотой Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – 3 базовые величины;

2.16.4. Почетной грамотой Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – 5 базовых величин;

2.16.5. Благодарностью Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – 3 базовые величины;

2.16.6. Благодарностью Мозырского райисполкома, Мозырского районного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – 2 базовые величины;

2.16.7. Почетной грамотой главного управления образования Гомельского облисполкома – 3 базовые величины;

2.16.8. Благодарностью - главного управления образования Гомельского облисполкома – 2,5 базовые величины;

2.16.9. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – 4 базовые величины;

2.16.10. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь –5 базовых величин;

2.16.11. нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнiк адукацыi» – 7 базовых величин.

2.16.12. Почетной грамотой Мозырской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (при отсутствии их собственного финансирования) – 2 базовые величины;

2.16.13. Благодарностью Мозырской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (при отсутствии их собственного финансирования) – 1 базовая величина;

2.16.14. Почетной грамотой Гомельской областной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (при отсутствии их собственного финансирования) – 3 базовые величины;

2.16.15. Благодарностью Гомельской областной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (при отсутствии их собственного финансирования) – 2 базовые величины;

2.16.16. Почетной грамотой Белорусского профессионального союза работников образования и науки (при отсутствии их собственного финансирования) – 4 базовые величины;

2.16.17. Благодарностью Белорусского профессионального союза работников образования и науки (при отсутствии их собственного финансирования)–3 базовые величины;

2.16.18. Грамотой учреждения образования – 0,5 базовой величины

3. Показатели и размеры премирования работников учреждения образования

3.1. Показатели и размеры премирования для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству:

3.1.1. активность, инициатива, выполнение поручений – 3-30% (предложения подает руководитель, заместители руководителя, председатель профсоюзного комитета);

3.1.2. достижение стабильных положительных результатов в трудовой деятельности при выполнении функциональных обязанностей – 3-30%;

3.1.3. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию работников учреждения образования –3-20%;

3.1.4. личное участие работника в подготовке и проведении учебно-воспитательных, культурно-массовых мероприятий различного уровня (семинары, конференции, другие мероприятия, в том числе мероприятия, проводимые на базе других учреждений и организаций) – 5-30%;

3.1.5. обеспечение рационального использования финансовых средств, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы на основе новейших достижений науки – 3-30%;

3.1.6. выполнение планов платных услуг, сбора металлолома, макулатуры – 3-20 %;

3.1.7. выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями – 3-30%;

3.1.8. срочное устранение аварийной ситуации силами трудового коллектива – 3-20 %;

3.1.9. своевременное, оригинальное, качественное благоустройство территории учреждения образования – 3-30 % (процент премии определяется по решению сторон Договора);

3.1.10. выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива – 3-30 %;

3.1.11. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – 3-30%;

3.1.12. повышение квалификации работников учреждения на платной основе в интересах учреждения образования – 3-30 %;

3.1.13. достижение стабильных результатов в трудовой деятельности, соблюдение трудовой дисциплины – 3-20%;

3.1.14. выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями 3-30%;

 3.1.15. выполнение работником более ответственной работы по сравнению с другими работниками – 3-30 %;

3.1.16. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность – 3-30 %;

3.1.17. по итогам проведения платных услуг за год - 3 %

3.1.18. за командировочные и иные расходы (в том числе проезд работников к месту пребывания) (полностью (сумма+15%) или частично с приложением подтверждающих документов) – 3-30%;

3.1.19. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса – 1 -30%

3.1.20. повышение квалификации работников учреждения образования на платной основе – сумма затраченных собственных средств+ 15% от суммы (при наличии подтверждающих документов);

3.1.21. возмещение части сумм в период подписной компании – 3-30%;

3.1.22. Организация экскурсионных поездок:

3.1.22.1. в пределах района– 3-5%;

3.1.22.2. в пределах области- 5-7%;

 3.1.22.3. в пределах республики -7-10%.

3.1.23. воспитателю летнего школьного оздоровительного лагеря, ЛТО – 3-7 % (при отработке за 1 смену);

 3.1.24. начальнику школьного оздоровительного лагеря, ЛТО:

3.1.24.1. в период осенних, зимних, весенних каникул – 20-40%;

3.1.24.2. в период летних каникул – 40-60 %;

 3.1.25. заместителю начальника школьного оздоровительного лагеря, ЛТО за выполнение обязанностей начальника школьного оздоровительного лагеря – 20-60% (надбавка устанавливается в зависимости от объема выполненной работы в период отсутствия начальника школьного оздоровительного лагеря);

3.1.26. начальнику школьного круглосуточного лагеря – 30-60%

 3.1.26.1. заместителю начальника школьного круглосуточного лагеря за выполнение обязанностей начальника школьного оздоровительного лагеря – 20-30% (надбавка устанавливается в зависимости от объема выполненной работы в период отсутствия начальника школьного круглосуточного лагеря);

3.1.26.2. воспитателю школьного круглосуточного лагеря:

дневная смена – 4-7 % (при отработке за 1 смену);

ночная смена – 7-13%

3.1.7.Добросовестное выполнение должностных обязанностей, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины, требований охраны труда – 5-10% (1 раз в полугодие).

3.2. Показатели и размеры премирования для заместителей руководителя учреждения образования, в том числе работающих по совместительству:

3.2.1. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работ – 2-20%;

3.2.2. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – 3-8 %;

3.2.3. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – 3-30 %;

3.2.4. создание условий, при которых учащиеся и педагоги являются победителями районных, областных, республиканских смотров-конкурсов по различным направлениям работы, соревнований, спартакиад, туристских слетов, предметных олимпиад, семинаров, совещаний, конкурсов в зависимости от уровня – 3-30 %;

3.2.5. осуществление эффективного руководства образовательным процессом и финансово-хозяйственной деятельностью:

3.2.5.1. наличие медалистов – 10% (1 раз по итогам года);

3.2.5.2. высокие результаты централизованного тестирования, % поступления – 10 % (1 раз по итогам тестирования, поступление в ВУЗы не ниже областного показателя, итоги выше среднеобластного – за каждые 10 % превышения добавляется 10 % (сентябрь);

3.2.6. отсутствие правонарушений, преступлений – 5-50 %;

3.2.7. подготовка материалов для обновления сайта учреждения – 5-25% (в зависимости от объема выполненных работ);

3.2.8. распространение опыта работы в СМИ, на сайтах учреждений образования (АПО, ГОИРО, РОО и других), в электронных сборниках – 5-30% (за каждую статью);

3.3. Показатели и размеры премирования для педагогических и иных работников, в том числе работающих по совместительству:

3.3.1. проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования – 2 – 8 %;

3.3.2. подготовка и проведение культурно-массового и воспитательного мероприятия на:

3.3.2.1. районном уровне – 5-15 %;

3.3.2.2. областном уровне – 15-30 %;

3.3.2.3. республиканском уровне – 30-50 %;

(оплата производится за каждое проведенное мероприятие);

3.3.3. повышение квалификационного уровня педагогических работников:

3.3.3.1. присвоение высшей квалификационной категории – 50 %;

3.3.3.2. присвоение квалификационной категории «учитель-методист» –100 %;

3.3.4. выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом на:

3.3.4.1. районном уровне – 5 %;

3.3.4.2. областном уровне – 10 %;

3.3.4.3. республиканском уровне – 15 %;

3.3.5. результативное участие в олимпиадах, научно-практических конференциях на:

 3.3.5.1. районном уровне – 20-30 %;

3.3.5.2. областном уровне – 30-40 %;

3.3.5.3. республиканском уровне – 40-50 %;

 3.3.6. участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях среди учащихся:

3.3.6.1. районном уровне – 10-20 %;

3.3.6.2. областном уровне – 20-30%;

3.3.6.3. республиканском уровне – 30-40 %;

3.3.7. работа по программе углубленного и профильного преподавания предметов, инновационная и экспериментальная деятельность – 3-20 % (за фактически выполненную работу в зависимости от объема ее выполнения по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе);

3.3.8. обобщение педагогического опыта:

3.3.8.1. в рамках учреждения образования – 20%;

3.3.8.2. районном уровне – 30%;

3.3.8.3. областном уровне – 40%;

3.3.8.4. республиканском уровне – 50%.

3.3.9. участие в подготовке и проведении педсоветов, семинаров, конференций – 3-8 %;

3.3.10. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, и т.д.), в том числе в рамках инновационного проекта – 5-15%;

 3.3.11. работа по оформлению кабинетов, которые не затарифицированы работникам учреждения образования за счет часов организационно-воспитательной работы – 5-10% (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе в зависимости от объема выполненных работ);

3.3.12. работа по оформлению документов различных областей учебно-воспитательной, методической и организационной деятельности (справки, протоколы и прочее) – 3 % (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе);

3.3.13. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время – 5-30%;

3.3.14. подготовка материалов для обновления сайта учреждения – 5-25 % (предложения подают заместители руководителя учреждения образования, председатель профсоюзного комитета в зависимости от объема выполненных работ);

3.3.15. распространение опыта работы в СМИ, на сайтах учреждений образования (АПО, ГОИРО, РОО и других), в электронных сборниках – 5- 30% (за каждую статью).

3.3.16. результативность работы кружков, факультативов- 3-7%

3.3.17. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) – 5-15%

3.3.18. участие в конкурсах профессионального мастерства:

3.3.18.1. районном уровне – 30%;

3.3.18.2. областном уровне – 40%;

3.3.18.3. республиканском уровне – 50%.

3.3.19. выполнение особо важных, срочных работ, поручений, ремонтно-строительных и оформительских работ – 5-20%

3.3.20. дежурство и патрулирование в вечернее время – 5 -10%

3.4. Показатели и размеры премирования для служащих и обслуживающего персонала, в том числе работающих по совместительству:

3.4.1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – 5-50 %;

3.4.2. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 5-50 % (предложения подает заведующий хозяйством);

3.4.3. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – 3-50 % (предложения подает заведующий хозяйством);

3.4.4. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, их эстетическое оформление – 5-50%;

3.4.5. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – 5-50 %;

3.4.6. экономия энергоресурсов (тепло, вода, свет) – 10 % (по предложению руководителя учреждения образования и заведующего хозяйством).

3.4.7. оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работ – 5-50% (предложение о премировании заведующего хозяйством подает руководитель учреждения);

3.4.8. проведение профилактических мероприятий, уборку помещений по вирулицидному режиму, использование дезинфицирующих средств – 5-10%.

4. Показатели и размеры снижения либо лишения премии для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству:

4.1. Размер премии может быть уменьшен независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности на месяц в следующих случаях:

4.1.1. нарушение трудового законодательства, Устава учреждения образования, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, финансово-хозяйственной деятельности – 100 %;

4.1.2. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами в ходе осуществления проверок представителями различного уровня – 10-100 %;

4.1.3. непринятие мер в случае порчи имущества и хищения материальных ценностей – 10-50 %;

4.1.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – 10-50 %.

4.2. Работник может быть лишен премии в следующих случаях:

4.2.1. отсутствие на рабочем месте без уважительной причины – 100%;

4.2.2. несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин – 100%;

4.2.3. использование государственного имущества не в служебных целях 10-50%.

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

 Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании 13.06.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания

13.06.2022 № 2

Приложение № 2

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам Государственного учреждения образования «Слободская средняя школа Мозырского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и постановления Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 № 185 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 г. № 71».

1.2. На установление надбавок за высокие достижения в труде работникам учреждения направляются:

 - средства в размере 15% от суммы окладов работников:

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

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

1.3. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются руководителем учреждения образования совместно с профсоюзным комитетом. Настоящее Положение вступает в силу с 13.06.2022 года и действует до принятия нового.

2. Порядок и условия установления надбавки

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

2.2. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, на основании данного Положения ежемесячно в процентах от оклада работника. Конкретные размеры надбавки определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий.

2.3. Установление надбавок производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Надбавка устанавливается по итогам работы за текущий и предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором.

2.5. Надбавки за высокие достижения в труде выплачиваются всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;

- социального отпуска;

- временной нетрудоспособности;

- повышения квалификации;

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

2.6. Суммы для установления надбавок сообщаются руководителю учреждения образования государственным учреждением «Мозырский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования».

Предложения об установлении надбавок обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения образования в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения образования. Размеры надбавки работника в приказах указываются в процентах к окладам.

Приведенные в данном Положении пределы числовых значений факторов следует понимать включительно. Если размер надбавки по конкретным показателям определен в числовых значениях «от» и «до», то решение в этих случаях принимается коллегиально. При установлении надбавки учитывать, осуществляет работник трудовую деятельность на 1,0 ставку или на 0,5 ставки. В случае, если надбавка работнику по ниже перечисленным показателям устанавливается на 0,5 ставки, насчитывать сумму надбавки пропорционально работнику, работающему на 1,0 ставку, учитывая объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность.

Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, по предложению руководителя учреждения образования, заместителей руководителя, председателя профсоюзного комитета, заведующего хозяйством.

Надбавки могут устанавливаться всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 настоящего Положения. При установлении надбавки по нескольким основаниям проценты суммируются.

Выплата надбавки производится ежемесячно в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

2.7. Надбавка за высокие достижения в труде может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

2.8. Надбавка уменьшается либо отменяется при отсутствии работника на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременном выполнении или невыполнении трудовых обязанностей без уважительных причин, использовании государственного имущества не в служебных целях, несоблюдении сроков выполнения порученной работы по приказу руководителя учреждения образования, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.9. Установление надбавки работнику учреждения образования по показателям производить при условии, если выплаты за достигнутые результаты работы не производились из других фондов экономического стимулирования труда.

2.10. При нехватке денежных средств оплату работникам учреждения образования по ниже перечисленным показателям допускается производить частями.

2.11. Установление надбавки руководителю учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения на основании Положения Соглашения.

3. Показатели и размеры установления надбавки к окладам работникам учреждения образования, в том числе работающим по совместительству

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. Надбавка устанавливается:

3.1. всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, за:

3.1.1. за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, применение новаторских подходов, форм и методов работы, средств обучения (воспитания) – 5-50%;

3.1.2. активную работу по перспективному развитию учреждения образования и творческому сотрудничеству с другими организациями –

5-50%;

3.1.3. активное участие в конкурсах, проводимых по инициативе профсоюзного комитета и РК профсоюза:

3.1.3.1. активное участие в туристском слете среди работников учреждений образования – 10-30 % (в зависимости от продолжительности туристского слета каждому участнику);

3.1.3.2. активное участие в конкурсах художественной самодеятельности среди работников учреждений образования – 5 - 15 % (каждому участнику);

3.1.3.3. активное участие в спартакиаде среди работников учреждений образования – 10-15 % (за каждый вид соревнований каждому участнику);

3.1.3.4. личное участие в подготовке и проведении учебно-воспитательных и культурно-массовых мероприятий различного уровня (семинары, конференции, другие мероприятия, в том числе мероприятия, проводимые на базе других учреждений и организаций) – 10-50 % (в зависимости от личного вклада в подготовку мероприятия);

3.1.4. развитие и обновление материально-технической базы – 5-50 %;

3.1.5. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – 5-50 %;

3.1.6. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения – 5-50 %.

3.1.7. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени – 3-50 %;

3.1.8. общественная работа в интересах коллектива – 5-50 %.

 3.1.9. обеспечение работы экзаменационной комиссии (за каждый экзамен):

3.1.9.1. члену комиссии, работающему в выпускном классе – 5 % (по предложению председателя комиссии);

3.1.9.2. члену комиссии – 1 – 5% (по предложению председателя комиссии);

3.1.10. организация работы по оформлению документов выпускных классов:

3.1.10.1. свидетельств, аттестатов – 2 % (за каждый выписанный аттестат);

3.1.10.2. школьной документации 9 и 11 классов – 5-10 %.

3.2. заместителям руководителя, педагогическим и иным работникам, в том числе работающим по совместительству, за

3.2.1. обеспечение высокого качества выполняемых работ – 40 - 50% (надбавка по данному пункту устанавливается ежемесячно заместителям директора по учебной и воспитательной работе, заведующему хозяйством);

3.2.2. активное участие в учебно-воспитательной, методической, экспериментальной и инновационной работе – 5-50 % (по факту, выполненной работы);

3.2.3. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения – 5-50 %;

3.2.4. повышение квалификации работников учреждения на платной основе — 5-50 %;

3.2.5. своевременное и полное оформление материалов педагогического опыта – 20-50%;

3.2.6. активное участие в конкурсе «Учитель года» – 5 - 50% (в зависимости от уровня проведения конкурса);

3.2.7. результативное участие в конкурсе «Учитель года»:

3.2.7.1 I место (диплом I степени) на уровне района – 30 %;

 3.2.7.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 25 %;

 3.2.7.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 20 %;

3.2.7. 4. I место (диплом I степени) на уровне области – 40 %;

 3.2.7.5. II место (диплом II степени) на уровне области – 35 %;

 3.2.7.6. III место (диплом III степени) на уровне области – 30 %;

3.2.7.7. I место (диплом I степени) на республиканском уровне – 50%;

 3.2.7.8. II место (диплом II степени) на республиканском уровне – 45 %;

 3.2.7.9. III место (диплом III степени) на республиканском уровне – 40 %;

 3.2.7.10. благодарность–15-35% соответственно;

 3.2.8. результативное участие в конкурсах среди педагогических работников (конкурс на лучший конспект урока, видеоурок и другие):

3.2.8.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 30 %;

 3.2.8.2. II место (диплом II степени) на уровне района – 25 %;

 3.2.8.3. III место (диплом III степени) на уровне района – 20 %;

 3.2.8.4. I место (диплом I степени) на уровне области – 40 %;

 3.2.8.5. II место (диплом II степени) на уровне области – 35 %;

 3.2.8.6. III место (диплом III степени) на уровне области – 30 %;

3.2.8.7. I место (диплом I степени) на республиканском уровне – 50%;

 3.2.8.8. II место (диплом II степени) на республиканском уровне – 45 %;

 3.2.8.9. III место (диплом III степени) на республиканском уровне – 40 %;

 3.2.8.10. благодарность–15-35% соответственно;

 3.2.9. результативное участие в конкурсах, проводимых по инициативе профсоюзного комитета и РК профсоюза (за каждого участника):

3.2.9.1. I место (диплом I степени) – 20 %;

3.2.9.2. II место (диплом II степени) – 15 %;

3.2.9.3. III место (диплом III степени) – 10 %;

3.2.9.4. Благодарность – 5 %.

3.2.10. проведение открытых уроков или мероприятий:

3.2.10.1.в учреждении образования – 5-10%;

3.2.10.2. на районном уровне – 15-30%;

3.2.10.2. на областном уровне – 20-40%;

3.2.10.3. на республиканском уровне – 50%;

3.2.11. участие в олимпиадах, научно-практических конференциях, исследовательских работах среди учащихся, участие в турнирах, соревнованиях, конкурсах среди учащихся (сочинения, презентации, песни, рисунки, стихи др.), (в зависимости от уровня сложности мероприятия),

на уровне района – 5- 20 %;

на уровне области – 10 - 30 %;

на уровне республики – 15 - 40 %;

3.2.12 за победителей и призеров (за каждого участника),

3.2.12.1. I место (диплом I степени) на уровне района – 30 %;

 II место (диплом II степени) на уровне района – 25 %;

 III место (диплом III степени) на уровне района – 20 %;

 3.2.12.2. I место (диплом I степени) на уровне области – 50 %;

 II место (диплом II степени) на уровне области – 45 %;

 III место (диплом III степени) на уровне области – 40 %;

3.2.12.3. I место (диплом I степени) на республиканском уровне – 70%;

 II место (диплом II степени) на республиканском уровне – 60 %;

 III место (диплом III степени) на республиканском уровне – 50 %;

благодарность–15-35% соответственно;

3.2.12.4. I место (диплом I степени) на международном уровне – 100%;

 II место (диплом II степени) на международном уровне– 90 %;

 III место (диплом III степени) на международном уровне – 80 %;

благодарность–30 - 50% соответственно;

3.2.13. В случае отсутствия призового места в командных конкурсах и соревнованиях различного уровня при наличии дипломов в отдельных видах командных конкурсов или соревнований – 10% (независимо от количества дипломов).

 3.2.14. за работу в лагерях и санаториях с круглосуточным пребыванием в вечернее и ночное время при оздоровительных мероприятиях, за сопровождение детей на оздоровление – 30% -50%;

3.2.15. За работу в школьных лагерях с круглосуточным пребыванием в вечернее и ночное время:

3.2.15.1. начальнику школьного круглосуточного лагеря-50%

 3.2.15.2. заместителю начальника школьного круглосуточного лагеря за выполнение обязанностей начальника школьного оздоровительного лагеря – 30-50% (надбавка устанавливается в зависимости от объема выполненной работы в период отсутствия начальника школьного круглосуточного лагеря);

3.2.15.3. воспитателю школьного круглосуточного лагеря:

дневная смена– 5 % (при отработке за 1 смену);

ночная смена–12%

 3.2.16. за сопровождение детей на туристский слет –10-50% (в зависимости от продолжительности туристского слета);

3.2.17. работа по оформлению документов различных областей учебно-воспитательной, методической и организационной деятельности (справки, протоколы и прочее) – 3-5% (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора).

3.2.18. руководителю ресурсного центра, методического объединения, методического формирования за участие в работе по методическому обеспечению образовательного процесса – 5-10% (за фактически выполненную работу по предложениям заместителя директора);

 3.2.19. общественному инспектору по охране труда –10%;

3.2.20. ответственному за ведение документации по питанию

 30 – 50 %;

3.2.21. председателю профсоюзного комитета 30% - 50%

3.2.22. секретарю педсоветов:

3.2.22.1. за оформление протоколов педсоветов в августе текущего года и по итогам I, II, III четвертей текущего учебного года – 5-10 %;

3.2.22.2. за оформление протоколов педсоветов в мае-июне – 5-10 % (за все протоколы, оформленные в указанном периоде);

3.2.23. секретарю совещаний при директоре, секретарю совещаний при завуче – 5 % (ежемесячно с сентября по май текущего учебного года);

3.2.24. ведение документации по аттестации педработников – 5-10%;

3.2.25. начальнику передвижного палаточного лагеря – 30-50 %;

3.2.26. заместителю начальника передвижного палаточного лагеря – 20-40 %;

3.2.27. воспитателю летнего школьного оздоровительного лагеря, ЛТО – 3 % (при отработке за 1 смену);

 3.2.28. начальнику школьного оздоровительного лагеря, ЛТО:

2.2.28.1. в период осенних, зимних, весенних каникул – 30%;

3.2.28.2. в период летних каникул – 50 %;

 3.2.29. заместителю начальника школьного оздоровительного лагеря, ЛТО за выполнение обязанностей начальника школьного оздоровительного лагеря – 30-50% (надбавка устанавливается в зависимости от объема выполненной работы в период отсутствия начальника школьного оздоровительного лагеря);

3.2.30. за работу по оформлению кабинетов, которые не затарифицированы работникам учреждения образования за счет часов организационно-воспитательной работы – 3-10 % (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе);

3.2.31. совмещение должностей по производственной необходимости по причине отсутствия основного работника (в том числе классного руководителя) и не возможности произведения оплаты за замену в зависимости от объема выполненных работ – 10-30%

3.2.32. организация и проведение вторичной занятости с учащимися – 30-50%;

3.2.33. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – 5 – 50 %;

3.2.34. педагогу социальному - 40%;

3.3. служащим и обслуживающему персоналу, в том числе работающим по совместительству, за:

 3.3.1. активное участие в деятельности учреждения образования – 3 - 50 %;

 3.3.2. поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест – 3-50 %;

 3.3.3. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации модернизации лабораторных работ – 5-10 %;

 3.3.4. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 5-30 %;

 3.3.5. экономия материальных и энергетических ресурсов – 5-10 %;

 3.3.6. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году – 5-50 %;

 3.3.7. проведение ремонтных работ – 5-50 %;

 3.3.8. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 5-20 %;

 3.3.9. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 5-50 %;

 3.3.10. добросовестное выполнение трудовых обязанностей – 3-10 %;

 3.3.11. систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы учреждения образования – 5-50%;

3.3.12. работа в школьном лагере – 2-4 % (за фактически отработанный день).

 Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании 13.06.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания

13.06.2022 № 2

Приложение № 3

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Слободская средняя школа Мозырского района»

1. Общие положения

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

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования, в том числе работающим по совместительству (внутренним и внешним) осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета в размере 1 оклада, с учётом педагогической нагрузки работникам учреждения образования, в том числе работающим по совместительству (внутренним и внешним).

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

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

1.5. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются руководителем учреждения образования совместно с профсоюзным комитетом. Настоящее Положение вступает в силу с 13.06.2022 года и действует до принятия нового.

2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление

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

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

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

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

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

2.5. Всем работникам, в том числе, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, в том числе, работающим по совместительству (внутренним и внешним), при предоставлении им трудового отпуска единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1 оклада для всех работников с учетом педагогической нагрузки, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

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

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

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

2.8. Единовременная выплата на оздоровление производится работнику, отработавшему в учреждении образования не менее 6 месяцев.

 2.9. Неиспользованные средства, предусмотренные для осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, в том числе и на руководителя учреждения образования, распределяются один раз в год (в декабре) между всеми работниками учреждения пропорционально ставке (окладу) без написания заявления и производятся приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

 Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании 13.06.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания

13.06.2022 № 2

Приложение № 4

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования

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

 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.

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.

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

|  |  |
| --- | --- |
| 1. рождение ребенка  | 3бв |
| 2. бракосочетание работника, детей работников  | 3бв |
| 3. вследствие стихийного бедствия  | 5бв |
| 4. при несчастных случаях в семье работника  | 4бв |
| 5. смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители) | 7бв |
| 6. продолжительной болезни работника (от 21 дня) | 4бв |
| 7. при хирургическом вмешательстве:- б/л до 3 дней;- б/л от 4 до 7 дней;- б/л от 8 дней. | 1 бв2 бв4 бв |
| 8. в связи с круглыми датами в жизни работника (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет)  | 4 бв |
| 9. приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов стоимостью 5 бв и более (по предъявлению документа)(разово) | 3 бв |
| 10. утрата трудоспособности работником, группа инвалидности (1 раз в год) | 3 бв |
| 11. выход на пенсию работника (проработавшего более 5 лет в организации) при увольнении | 4 бв |
| 12. работникам, воспитывающим детей-инвалидов(1 раз в год) | 3 бв |
| 13. работникам-инвалидам при наличии подтверждающих документов (1раз в год) | 3 бв |
| 14. работникам-студентам на период сессии (обучающихся на педагогических специальностях) (1 раз в год)  | 2 бв |
| 15. родителям первоклассников, выпускников средней школы | 2 бв |
| 16. материальная помощь может выделяться и при других обстоятельствах, только с согласия руководителя и профкома (при наличии подтверждающих документов и денежных средств) | по решению |
| 17. в случае неиспользования всей суммы денежных средств, материальная помощь распределяется между всеми работниками учреждения пропорционально среднемесячной суммы окладов | по решению |

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 близкого родственника работника учреждения образования.

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

Неиспользованные средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, в том числе и на руководителя учреждения образования, распределяются два раза в год (в июне, в декабре) между всеми работниками учреждения пропорционально ставке (окладу) без написания заявления по решению комиссии по распределению средств материального стимулирования.

 Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании 13.06.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания

13.06.2022 № 2

Приложение № 5

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам Государственного учреждения образования «Слободская средняя школа Мозырского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам ( далее Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и постановления Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 № 185 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 г. № 71».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования, в том числе работающим по совместительству.

1.3. Источник выплаты надбавки - средства в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников учреждения образования.

1.4. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются руководителем учреждения образования совместно с профсоюзным комитетом. Настоящее Положение вступает в силу с 13.06.2022 года и действует до принятия нового.

2.Порядок и условия установления надбавки

2.1. Положение распространяется на заместителей руководителя, педагогических работников, в том числе работающих по совместительству, непосредственно участвующих в образовательном процессе. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагогического работника учреждения образования.

2.2. Установление надбавок производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Надбавка устанавливается по итогам работы за текущий и предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором.

2.4. Конкретные размеры надбавки определяются и устанавливаются в зависимости от отраслевых особенностей педагогической деятельности, осуществляемой педагогическими работниками, в том числе работающими по совместительству.

2.5. Надбавки педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;

- социального отпуска;

- временной нетрудоспособности;

- повышения квалификации;

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

2.6. Суммы для установления надбавок сообщаются руководителю учреждения «Мозырский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования». Предложения об установлении надбавок обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения образования в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения образования.

Надбавка определяется без учета установленных педагогическому работнику учреждения образования, в том числе работающему по совместительству, часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) и устанавливается на срок выполнения указанной работы не менее чем на месяц в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 настоящего Положения, и максимальными размерами не ограничена. При установлении надбавки по нескольким основаниям проценты суммируются. Приведенные в данном Положении пределы числовых значений факторов следует понимать включительно. Если размер надбавки по конкретным показателям определен в числовых значениях «от» и «до», то решение в этих случаях принимается коллегиально.

Надбавка устанавливается заместителям руководителя, в том числе работающим по совместительству, по предложению руководителя учреждения образования; педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, непосредственно участвующим в образовательном процессе, - по предложениям заместителей руководителя.

Выплаты надбавки производится ежемесячно в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

2.7. Установление надбавок производить при условии, если выплаты не производились из других фондов экономического стимулирования труда работников учреждения.

2.8. Установление надбавки руководителю учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения образования на основании Положения Соглашения.

3. Показатели и размеры установления надбавки педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству

Педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству (внутреннему и внешнему), надбавки устанавливаются:

3.1. за сопровождение учащихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза –1-15%;

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

3.3. за работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – 5-30%;

3.4. за организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – 5-60%;

3.6. за работу с иностранными учащимися – 5-10%;

3.7. за организацию групп продленного дня (воспитателю группы продлённого дня) – 3-15%;

3.8. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования – 5-10%;

3.9. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования – 5-30%;

3.10. за дежурство в учреждении образования – 1% (за фактически отработанный день)

 3.11. За работу в классе с детьми с ОПФР - 5-10%;

3.12. за ведение банка данных детей с ОПФР - 10% (ежеквартально)

3.13. Организация и применение дистанционных форм работы с учащимися, ведение электронного журнала и дневников учащихся – 3 – 10 %.

Положение обсуждено и одобрено на профсоюзном собрании 13.06.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания

13.06.2022 № 2

Приложение № 6

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия

которых требуется выполнение их обязанностей

1 шеф – повар

2 Кладовщик

3 Кухонный рабочий

4 Повар

5 Сторож

6 Уборщик служебных помещений

7 Дворник

Приложение № 7

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное

получение средств индивидуальной защиты по установленным

нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии и должности.Код профессии (должности)по общегосударственномуклассификатору РеспубликиБеларусь«Профессии рабочих идолжности служащих» | Наименование средствиндивидуальнойзащиты | Классификация(маркировка)средствиндивидуальнойзащитыпозащитнымсвойствам | Срокноски вмесяцах | Кол-во |
| 1 | Воспитатель5312-001 | - халат х/б, | ЗМи | 12 | 1 |
| 2 | Гардеробщик9621-002 | - халат х/б, | ЗМи | 12 | 1 |
| 3 | Дворник9613-001 |  - костюм х/б,- фартук х/б снагрудником,- ботинки кожаные,- рукавицы х/б снакладками.Зимойдополнительновыдаются:- куртка х/б наутепленнойпрокладке,- брюки х/б наутепленнойподкладке,- валяная обувь,- галоши наваляную обувь.Дополнительно:- плащнепромокаемый,- сапоги резиновые | ЗМиЗМиМиМиТнТнТн20ВнМи | 1212122363648243624 | 1111111111 |
| 4 | Кладовщик4321-002 | - халатхлопчатобумажный,- фартукпрорезиненный снагрудником,- рукавицыкомбинированные.Зимой при работе внеотапливаемыхпомещениях и нанаружных работахдополнительно:- куртка х/б наутепляющейпрокладке;- брюки х/б наутепляющейпрокладке;- валяная обувь;- галоши наваляную обувь;Дополнительно:-плащнепромокаемый | ЗМиМиТнТнТн20Вн | 123336364824Дежур-ный | 12211111 |
| 5 | Кухонный рабочий9412-002 | - халат х/б,- передник х/б,- тапочки кожаные,- головной убор х/б,- фартук клеенчатыйс нагрудником,- перчаткирезиновые,- рукавицы к/б.Зимойдополнительно:- куртка х/б наутепляющейподкладке | ЗМиТиЗМиМиВнВнМиТн | 1261266доизноса348 | 45243121 |
| 6 | Лаборант3111-007 | -халат х/б,-перчаткирезиновые,-очки защитные | ЗМиО | 12до износадо износа | 111 |
| 7 | Вахтер5414-003 | - халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 8 | Шеф – повар1412-015Повар5120-003 | - халат х/б- передник х/б,- тапочки кожаные,- головной убор х/б,- фартук клеенчатыйс нагрудником | ЗМиТнЗМиМиВн | 1261266 | 14242 |
| 9 | Заведующий хозяйством1219-009 | - халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 10 | Мастерпроизводственногообучения,учительтрудового обучения | -костюм х/б илихалат х/б,-очки защитные | ЗМиО | 12до износа | 1 |
| 11 | Рабочийпокомплексномуобслуживаниюиремонту зданий7119-011 | - костюм х/б,- ботинки кожаные,- рукавицы х/б снакладками,- перчаткирезиновые,- очки защитные.На наружныхработах зимойдополнительновыдаются:- куртка х/б наутепляющейподкладке | ЗМиМиМиВнГТн | 12121доизносадоизноса36 | 111111 |
| 12 | Сторож5414-008 | - халат х/б иликостюм х/б.На наружныхработах зимойдополнительно:- ботинки кожаные,- плащ скапюшоном,- куртка х/б наутепляющейподкладке,- брюки х/б наутепляющейподкладке,- валяная обувь,- галоши наваляную обувь,- рукавицы ватные,- полушубок | ЗмиМиВнТнТнТн20ТнТн | 1212123636482424Дежурный | 111111111 |
| 13 | Уборщик служебныхпомещений9112-001 | - халат х/б,- рукавицы х/б снакладками,- фартукпрорезиненный.При выполненииработ по мытьюполов и местобщегопользованиядополнительновыдаются:- сапогирезиновые,- перчаткирезиновые | ЗМиМиБмВВн | 122Дежур-ный12доизноса | 11111 |
| 14 | Инженер-программист | - халат из х/бантистатическойткани | ЗМиЭс | 18 | 1 |

Примечание: Срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6, 12 и более месяцев.

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Минобразования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.

3. Постановление Минобразования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 111

5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 110

Приложение № 8

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, связанных с загрязнением,

на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г в месяц согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами», при наличии финансирования

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень |
| 1 | Уборщик помещений |
| 2 | Рабочие  |
| 3 | Уборщик территории |
| 4 | Учитель химии |
| 5 | Учитель производственного труда |
| 6 | Учитель биологии, лаборант |
| 7 | Руководитель декоративно-прикладных кружков |
| 8 | Учитель обслуживающего труда |

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения в организациях работников смывающими и обезвреживающими средствами» п. 1.6. при наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится».

Приложение № 9

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и должностей | Медосмотры при приеме на работу при участии врачей-специалистов | Периодичность медосмотра при участии врачей-специалистов |
| 1. | Все работающие в учреждении образования | Полный медицинский осмотр с лабораторными исследованиями и получением заключения терапевта на пригодность к данной профессии. | Согласно постановлению Министерства здравоохранения РБ от 29.07.2019 №74 |

Основание:

1. Статья 21 Закона Республики Беларусь "Об охране труда"

2.Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь

3.Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденных постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 №74

4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам республики Беларусь государственными учреждениями образования (п.12), утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2005 №182

Приложение № 10

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

Соглашение

 по охране труда между Нанимателем и профсоюзным комитетом государственного учреждения образования «Слободская средняя школа Мозырского района»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Исполнитель | Срок исполнения |
| 1 | Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами.  | Заведующий хозяйством | 2022—2025 гг. |
| 2 | Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем, утверждённым Минздравом РБ | Зав. кабинетами  | 1 раз в год |
| 3 | Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях | Наниматель, профсоюзный комитет | 2022—2025 гг. |
| 4 | На все виды оборудования иметь в наличии паспорта, руководство по эксплуатации | Заведующий хозяйством, зав. кабинетами | Постоянно |
| 5 | Проводить своевременное обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охрны труда в случаях и порядке, установленных законодательством | Обществ. нспектор по охране труда | Постоянно |
| 6 | Проводить проверку соответствия оснащения и организации рабочих мест, оборудования, инструмента, приспособлений требованиям охраны труда и поддержания их исправном состоянии, порядке и чистоте |  Обществ. инспектор по охране труда  | Ежегодно, август-сентябрь месяцы |
| 7 | Осуществлять контроль за исправностью первичных средств пожаротушения | Заведующий хозяйством | Постоянно |
| 8  | Проводить проверку своевременности пересмотра инструкций по охране труда  | Ответственный за охрану труда, обществ. инспектор по охране труда | Ежеквартально |
| 9 | Контролировать ведение документации по охране труда |  Руководитель учреждения образования, профком | Постоянно |
| 10 | Ежеквартально проводить проверку устройств противоаварийной защиты, блокировки, сигнализации требованиям охраны труда | Заведующий хозяйством, профком, общественный инспектор по ОТ | Ежеквартально |
| 11 | Проводить проверку своевременности прохождения работниками обязательных и периодических медицинских осмотров в случаях и порядке, установленных законодательством | Заведующий хозяйством, профком, общественный инспектор по ОТ | Ежеквартально |
| 12 | Осуществлять контроль за надлежащим хранением выданных работникам средств индивидуальной защиты и хода за ними | Ответственный за охрану труда, обществ. инспектор по охране труда, профком | Ежеквартально |
| 13 | Осуществлять контроль за обеспечением безопасности при эксплуатации территории, зданий, оборудования | Ответственный за охрану труда, обществ. инспектор по охране труда, профком | Постоянно |
| 14 | Проводить проверку наличия, использования и правильного применения работниками средств индивидуальной защиты, их исправного состояния | Ответственный за охрану труда, обществ. инспектор по охране труда, профком | 2022-2025 гг. |
| 15 | Обеспечивать оснащение санитарно-бытовых помещений необходимыми устройствами и средствами | Руководитель, профсоюзный комитет | По мере необходимости |
| 16 | Осуществлять контроль за соответствием содержания территории, проходов, прилегающих к рабочему месту, состоянию, обеспечивающему беспрепятственное и безопасное движение работников. | Ответственный за ОТ, профсоюзный комитет | Постоянно |

Основание:

 1.Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.05.2020 №51

 2.Ст.9 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З

Приложение № 11

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Директор

2. Заместитель директора по учебной работе

3. Заместитель директора по воспитательной работе

4. Заместитель директора по хозяйственной работе

5. Педагог-психолог

6. Библиотекарь

7. Инженер-программист

8 Учитель физической культуры и здоровья, ответственный за сохранность спортивного инвентаря

9. Учитель, заведующий кабинетом биологии

10. Учитель, заведующий кабинетом физики

11. Учитель, заведующий кабинетом химии

12. Учитель, заведующий кабинетом информатики

13. Учитель трудового обучения, заведующий учебными мастерскими

14. Учитель трудового обучения, заведующий кабинетом обслуживающего труда

15. Сторож

ОСНОВАНИЕ:

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 №764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности»

Приложение № 12

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и

должностям отдела образования

Мозырского райисполкома, на которых работающим по результатам

аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Кодпрофессиирабочего,должностислужащегосогласноОКПД | Наименованиепрофессиирабочего,должностислужащего | Наименованиеструктурногоподразделения | Классусловийтруда | Продолжи-тельностьдоп.отпуска вкалендар-ных днях |
| 1 |  16675 | Повар детскогопитания | сельские школы | 3.1 | 4 дня |

Приложение № 13

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Кодпрофессиирабочего,должностислужащегосогласноОКПД | КодвыпускаЕТКС | Наименованиеструктурногоподразделения | Классусловийтруда | Процент оттарифной ставкиI разряда за 1 часработы вусловиях труда,соответствующихклассу | Числен-ностьработа-ющих |
| 1 | Повардетскогопитания | 16675 | сельские школы | 3.1 | 0,10 |  |

Приложение № 14

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, которым устанавливается

суммированный учёт рабочего времени

1 Сторож

2 Вахтёр

Приложение № 15

к коллективному договору

между нанимателем и работниками ГУО «Слободская средняя школа Мозырского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

помещений повышенной опасности, которые обеспечиваются

аптечками первой медицинской помощи

1 Кабинет физики

2 Кабинет химии

3 Кабинет обслуживающего труда

4 Кабинет технического труда

5 Спортзал

6 Пищеблок

7 Кабинет технического персонала