Изменения и дополнения № 2

в коллективный договор

государственного учреждения образования

«Светлогорский районный центр

коррекционно-развивающего обучения

и реабилитации» на 2019-2022 годы

 На основании решения профсоюзного комитета, представляющего интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Братчени Лилии Михайловны и государственного учреждения образования «Светлогорский районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации»» (далее Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя Слепцовой Инны Михайловны, директора, внести следующие изменения и дополнения в действующий коллективный договор:

1. По тексту словосочетание «локальные нормативные правовые акты» заменить на словосочетание «локальные правовые акты»

2. Подпункт 6 раздела «Общие положения» дополнить следующим содержанием: «С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему».

3. Изложить подпункт 19.5. раздела «Организация, нормирование и оплата труда» в следующей редакции:

«Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов отраслевого профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или начальника отдела по планированию и труду государственного учреждения «Светлогорский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования.

Размер неиспользованных средств по фонду заработной платы направляется только на установление надбавок за высокие достижения в труде работников в соответствии с коллективным договором и Положением об установлении надбавок организации».

4. В подпункте 19.8 раздела «Организация, нормирование и оплата труда» словосочетание «установленной ему ставки (оклада)» заменить на «установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности».

5. Раздел «Организация, нормирование и оплата труда» дополнить подпунктом 19.22. следующего содержания:

«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:

19.22.1. установление надбавки в размере 20 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

19.22.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 1 БВ;

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

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

6. Подпункт 22.6. раздела «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» изложить в новой редакции:

«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 той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение 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 письменно не позднее, чем за один месяц.

Наниматель обязан предупредить за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

7. Часть третью подпункта 22.12. после слов «возраста трех лет» дополнить словами «с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь».

 8. В части первой подпункта 22.15. слова «с включением данного периода в рабочий год» исключить.

 9. Подпункт 22.18 раздела «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» изложить в новой редакции:

«Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменения размера надбавки за контрактную форму найма в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового Кодекса Республики Беларусь может быть осуществлено только после предварительного согласия с Профкомом».

10. Подпункт 25.1. раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

«Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

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

11. Подпункт 25.5. раздела «Гарантии занятости» дополнить следующим содержанием:

«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».

12. Подпункт 25.7 раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

«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 (заключение контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта».

13. Подпункт 25.9 раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

 «В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех 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».

14. Подпункт 25.11 раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

«Продлевать, заключать 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, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса».

15. Подпункт 25.13 раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

«Заключать новые контракты с работниками на срок от 3 до 5 лет, 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 имеющими продолжительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности (в отрасли), 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 только с письменного согласия работника».

16. Подпункт 25.14 раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

«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, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности (в отрасли), 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 только с письменного согласия работника».

 17. Подпункт 25.15. раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

«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».

 18. Вторую часть подпункта 25.16. изложить в новой редакции:

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

19. Подпункт 25.17 раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

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

20. Подпункт 25.19. – исключить.

21. Подпункт 25.20. – исключить.

22. Подпункт 25.21. – исключить.

 23. Подпункт 25.22 раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

«Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы Министерства.

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета».

 24. Подпункт 25.23 раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

 «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».

25. Подпункт 25.24 раздела «Гарантии занятости» изложить в новой редакции:

«Заключать 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».

26. В подпункте 26.25. исключить слова «Установить, что».

27. В подпункте 26.12 раздела «Охрана труда» номера пунктов статьи 42 «2 и 6» заменить на «3 и 5».

28. Подпункт 28.8. раздела «Охрана труда» изложить в новой редакции:

«Поощрять работника, избранного общественным инспектором по охране труда, за активную работу по итогам квартала в размере не менее 1 базовой величины».

29. Дополнить раздел «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждения» подпунктом 31.14 следующего содержания:

«Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %».

30. Дополнить раздел «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждения» подпунктом 31.15 следующего содержания:

«Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных дополнительных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении бюджетной организации».

31. Дополнить раздел «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждения» подпунктом 31.16 следующего содержания:

«Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, 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».

32. Подпункт 34.7 раздела «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» изложить в новой редакции:

«Наниматель устанавливает работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным 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.

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

33. Подпункт 34.10. раздела «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» изложить в новой редакции:

«Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

34. Подпункт 34.11. раздела «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» изложить в новой редакции:

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

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

35. Подпункт 34.12 раздела «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» изложить в новой редакции:

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

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

36. Подпункт 34.13. раздела «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» изложить в новой редакции:

«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».

37. Дополнить подпункт 1.2. Положения о порядке и условиях установления надбавки за высокое достижение в труде работникам государственного учреждения образования «Светлогорский районный центр коррекционно-развивающего образования и реабилитации» вторым абзацем: «Установить надбавки в процентном выражении от оклада за расширенные зоны деятельности на год:

заместителям директора – до 50% от оклада

председателю профсоюзного комитета – до 50% от оклада

председателю, секретарю аттестационной комиссии – до 20% от оклада

секретарю педагогического совета – до 20% от оклада

руководителю МО – до 20% от оклада

членам профсоюзного комитета – до 10% от оклада

молодым специалистам в течение первых трех лет работы в учреждении до 20% от оклада

общественному инспектору по ОТ – до 30% от оклада».

 38. Дополнить п.2.4. Положения о порядке и условиях установления надбавки за высокое достижение в труде работникам государственного учреждения образования «Светлогорский центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» следующего содержания:

«2.4.1. Показатели снижения надбавки за высокие достижения на 50%:

2.4.1.1 недобросовестное выполнение должностных обязанностей по оформлению документации, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов;

2.4.1.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;

2.4.1.3. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности.

2.4.2. Показатели лишения надбавки на 100%:

2.4.2.1. нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

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

2.4.2.3 халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

2.4.2.4. случаи детского травматизма, произошедшие во время образовательного процесса».

 39. Исключить п.7 из Положения о премировании работников.

 40. Принять в новой редакции Положение о порядке оказания материальной помощи работникам (прилагается).

 41. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам и гигиеническому обучению (прилагается).

 42. Принять в новой редакции Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (прилагается).

43. Настоящие изменения и дополнения вступают в силу с 28.08.2020.

Директор ГУО «Светлогорский районный Председатель профсоюзного

центр коррекционно-развивающего комитета

обучения и реабилитации» И.М. Слепцова Л.М. Братченя

Приняты на профсоюзном собрании первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Светлогорский районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации», протокол № 4 от 28.08.2020.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Светлогорский районный

центр коррекционно-

развивающего обучения

и реабилитации»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.М. Слепцова

28.08.2020

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам

государственного учреждения образования

«Светлогорский районный центр коррекционно- развивающего обучения и реабилитации»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
	1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».
	2. На оказание материальной помощи работникам учреждения образования направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.
	3. Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.
	4. Заявления работников с указанием причин необходимости оказания материальной помощи и подтверждающих документов рассматривается на заседании комиссии по материальному стимулированию сотрудников, состоящей из равного количества представителей нанимателя и профсоюзного комитета. Комиссия заседает ежемесячно до 30 числа.
	5. Выплата материальной помощи производится на основании приказа за подписью руководителя, председателя комиссии по материальному стимулированию с указанием даты заседания комиссии по материальному стимулированию и номера протокола, согласовывается с профсоюзным комитетом.
2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

2.1. рождение ребенка – 2 БВ;

2.2. бракосочетание работника – 2 БВ;

2.3. при несчастных случаях в семье работника – 2 БВ;

2.4. смерти работника – 4 БВ;

2.5. смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители) – 3 БВ;

2.6. работникам, чьи дети переходят на новую ступень образования – 1БВ;

2.7. длительное лечение (свыше 14 календарных дней) на основании соответствующих медицинских документов – 2 БВ;

2.8. ветеранам педагогического труда по заявлению – 2 БВ 1 раз в год;

2.9. многодетным семьям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей– 2 БВ 1 раз в год;

2.10. на частичную оплату путевок на оздоровление в случае приобретения путевки за свой счет – 30% стоимости путевки – 2 БВ;

2.11. в связи с юбилейными датами в жизни работника (50, 55, 60, 65 лет) – 2 БВ;

2.12. работникам, имеющим детей-инвалидов – 2 БВ 1 раз в год;

2.13. при достижении работником пенсионного возраста – 2 БВ;

2.14. в связи с днем рождения сотрудника – 1БВ;

2.15. при отсутствии листа нетрудоспособности работника по итогам работы за учебный год – 1БВ;

* 1. единовременная выплата молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, при условии продолжения работы в учреждении после отработки обязательного срока работы и заключения контракта не менее чем три– 2 БВ;
	2. единовременная выплата молодым специалистам при поступлении на работу – 1 БВ;
	3. приобретение дезинфицирующих средств и средств индивидуальной защиты в случае неблагоприятной эпидемиологической ситуации 1 раз в квартал – 0,5 БВ.
1. 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.
2. Материальная помощь руководителю учреждения образования, оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с профсоюзным комитетом.
3. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в текущем месяце, распределяются за месяц или накапливаются и распределяются поквартально между работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования.

Заместитель директора

по основной деятельности Н.А. Шабетник

СОГЛАСОВАНО

на профсоюзном собрании

первичной профсоюзной организации

ГУО «Светлогорский районный ЦКРОиР»

28.08.2020 Протокол № 4

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Светлогорский районный

центр коррекционно-

развивающего обучения

и реабилитации»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.М. Слепцова

28.08.2020

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, подлежащих предварительным

и периодическим медицинским осмотрам и гигиеническому обучению

 Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра | Класс условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам |
| 1 | Водитель  | Приложение 11.2.5 смесь углеводородов (К): бензины5.4нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены,(класс условий труда 3.1 и выше)Приложение 330.Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров | 1 раз в два года1 раз в два года1 раз в год | 2 |
| 2 | Дворник(при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 11.2.5 смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года | 2 |
| 3 | Кладовщик | Приложение 3П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год | 2 |
| 4 | Кухонный рабочий | Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства *(А)* (приготовление и использованиеПриложение 3П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года1 раз в год | 2 |
| 5 | Лифтер | Приложение 3П.3.Операторы, выполняющие обслуживание лифтов | 1 раз в два года  | 2 |
| 6 | ПоварШеф-повар | Приложение 3П.5.4. нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года1 раз в год | 2 |
| 7 | Помощник воспитателя | Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)П.5.3.работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) (класс условий труда 3.1 и выше)Приложение 3П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей,П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в два года1 раз в 2 года1 раз в год1 раз в год | 2 |
| 8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года | 2 |
| 9 | Сторож Вахтер | Приложение 3П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года | 2 |
| 10 | Уборщик помещений (служебных производствен | Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использованиеПриложение 3П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года1 раз в два года | 2 |
| 11 | Работники данных учреждений образования и организаций (руководители, специалисты, другие служащие и рабочие; в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 23.01.2009г. № 76) | Приложение 3П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год | 2 |
| 12 | Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.) | Приложение 3П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год | 2 |

ПРИМЕЧАНИЕ

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

ПЕРИОДИЧЕСКИЕ медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

ВНЕОЧЕРЕДНЫЕ медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

1. по инициативе работодателя:

1.1. в случае изменений условий труда работающего;

1.2. при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

1.3. по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2. по инициативе организации здравоохранения:

2.1. при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

2.2. при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

2.3. при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

3. по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Заместитель директора

по основной деятельности Н.А. Шабетник

СОГЛАСОВАНО

на профсоюзном собрании

первичной профсоюзной организации

ГУО «Светлогорский районный ЦКРОиР»

28.08.2020 Протокол № 4

 ПРИЛОЖЕНИЕ 12

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Светлогорский районный

центр коррекционно-

развивающего обучения

и реабилитации»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.М. Слепцова

28.08.2020

П О Л О Ж Е Н И Е

о размерах, порядке и условиях осуществления

единовременной выплаты на оздоровление работникам

государственного учреждения образования

«Светлогорский районный центр коррекционно- развивающего обучения и реабилитации»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15 июня 2020 года №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 0,5 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

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

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

1.5. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется всем работникам учреждения образования, включая внутренних и внешних совместителей, в том числе руководителям (заместителям), имеющим педагогическую нагрузку.

 2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

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

Единовременная выплата на оздоровление педагогических работников устанавливается из расчета 0,5 оклада с учетом педагогической нагрузки.

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

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

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

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

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

в размере 0,5 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

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

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

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

Заместитель директора

по основной деятельности Н.А. Шабетник

СОГЛАСОВАНО

на профсоюзном собрании

первичной профсоюзной организации

ГУО «Светлогорский районный ЦКРОиР»

28.08.2020 Протокол № 4