**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Средняя школа №11 г. Светлогорска»**

**на 2022-2025 годы**

 **Одобрен на профсоюзном собрании**

 **«31» мая 2022 года, протокол № 2**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Номер страницы |
| 1 | Раздел I «Общие положения»  | 5 |
| 2 | Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» | 8 |
| 3 | Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» | 14 |
| 4 | Раздел IV «Гарантии занятости»  | 19 |
| 5 | Раздел V «Охрана труда»  | 26 |
| 6 | Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»  | 30 |
| 7 | Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»  | 33 |
| 8 | Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | 36 |
| 9 | Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»  | 37 |
| 10 | Приложение – 1 «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 41 |
| 11 | Приложение – 2 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 51 |
| 12 | Приложение – 3 «Положение о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 53 |
| 13 | Приложение – 4 «Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 56 |
| 14 | Приложение – 5 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 58 |
| 15 | Приложение – 6 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов, которые должны обеспечиваться смывающимися и обезвреживающими средствами государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 62 |
| 16 | Приложение – 7 «Перечень профессий и должностей работников, которым установлен суммарный учет рабочего времени государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 63 |
| 17 | Приложение – 8 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными веществами, имеющими право на обеспечение молоком или другими равноценными продуктами государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 64 |
| 18 | Приложение – 9 «Перечень профессий и должностей работников, подлежащих медицинскому осмотру при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 65 |
| 19 | Приложение – 10 «Перечень профессий и должностей работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей» | 69 |
| 20 | Приложение – 11 «Перечень должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска», с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых им на хранение» | 70 |
| 21 | Приложение – 12 «План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 71 |
| 22 | Приложение – 13 – «Положение о порядке и условиях надбавки за сложность и напряженность труда рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 75 |
| 23 | Приложение – 13 – «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска» | 77 |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования «Средняя школа №11 г. Светлогорска» на 2022-2025 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №11 г. Светлогорска» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа №11 г. Светлогорска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Даниловой Инны Михайловны, и государственное учреждение образования «Средняя школа №11 г. Светлогорска» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Самуйловой Светланы Андреевны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от15 июля 1995г. №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 Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2022–2025 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 Светлогорского райисполкома и Светлогорской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты

труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и

достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания (31.05.2022, 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 организации, от имени которых он заключен, членов Профсоюза, а так же на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

9. Распространение действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых на работу, не членов профсоюза и др.), производится согласно процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия работника на распространения на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений(совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

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.

10. 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.

11. 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 работников учреждения образования.

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

12. 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.

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

13.Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

14. 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.

15. 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.

16. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду и занятости Гомельского городского исполнительного комитета.

17. Комиссия по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением состоит из:

1. Колесникович Татьяна Владимировна, заместитель директора по учебной работе;

2. Клещенко Николай Сидорович, заместитель директора по хозяйственной работе;

3. Татаринов Виталий Михайлович, заместитель директора по учебной работе;

4. Данилова Инна Михайловна, воспитатель группы продленного дня, председатель профсоюзного комитета;

5. Петрушко Ольга Викторовна, учитель, заместитель председателя профсоюзного комитета;

6. Михайлова Дина Владимировна, учитель, член профсоюзного комитета.

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

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

19. **Наниматель обязуется:**

19.1. 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.

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

19.3.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), утверждено Постановлением Министерства Республики от 22.08.2021 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

**20. Профком обязуется:**

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

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

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

**21. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

21.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании 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 приказа Нанимателя, согласованных с Профкомом.

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

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

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

21.5. Направление внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам учреждения образования, осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

21.6. Экономия по фонду оплаты труда определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере сьэкономленных средств доводится до сведения Нанимателя и Профкома организацией образования информационной запиской свободной формы за подпись главного бухгалтера отдела образования или руководителя планово-экономического отдела централизованной бухгалтерии.

Экономия по фонду оплаты труда направляется только на премирование работниковв соответствиие с колективным договором и Положением о премировании организации.

21.7. 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 Профком.

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.

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

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

21.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом.

21.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, климатическим показаниям, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, закрытие учреждений на ремонт или на летний период 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.

21.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 10числа – 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.

21.11.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.

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».

21.12. 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.

21.13. 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;

21.13.1. Установление надбавки в размере 20% ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

21.13.2. 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.

21.13.3. 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.

21.14. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным в воскресенье.

21.15.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.

21.16. 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.

21.17. В целях обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены 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 Нанимателя.

21.18. 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.

21.19.Руководитель (заместитель) имеют право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

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

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

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

21.23. Установить суммированный учет рабочего времени сторожам, вахтерам, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, работающих на условиях внешнего совместительства по согласованию с Профкомом, в соответствие с перечнем (Приложение 7 к Договору).

21.24 «Производить денежную выплату работникам за получение ведомственных наград, наград органов государственной и исполнительной власти из планового объема средств, предусмотренного на премирование:

 Почетная грамота отдела образования1 БВ

 Почетная грамота управления образования 2 БВ

 Грамота Министерства образования 3 БВ

Почетная грамота Министерства образования 5 БВ

Нагрудный знак Министерства образования

 «Отличник образования»7 БВ

Почетная грамота Светлогорского райисполкома 3 БВ

 Почетная грамота Совета депутатов Светлогорского района 3БВ

 Благодарность отдела образования 0,5БВ

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

**22. Наниматель обязуется:**

22.1. 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 Профкомом.

22.2. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

22.4. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

22.5. 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 нормативными правовыми актами.

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

**23. Профком обязуется:**

 23.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, а установленном порядке. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, об охране труда.

23.2. 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.

23.3. 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.

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

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

**24. Стороны пришли к соглашению:**

24.1.Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются нанимателем по согласованию с Профкомом.

24.2.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.

24.3. 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.

24.4.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.

Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, режим 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 Республики Беларусь) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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 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.

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

24.6. 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.

24.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами в сфере образования (в соответствие со статьей 59 Трудового Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования в соответствие со статьей 261² Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

24.9. 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.

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

24.11. 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 –3календарных дня;

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков –2 календарных дня;

5) рождение детей, внуков - 1календарный день;

6)для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 календарных дней;

7) юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) -1 календарный день;

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

24.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет,по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

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

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

24.16. Наниматель может с согласия работника, при наличии следующих обстоятельств:

организация летней занятости учащихся;

подготовка учебного заведения к началу учебного года – по приказу директора отозвать работника их трудового отпуска с последующим продлением, статья 174 Трудового Кодекса.

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.

24.17. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (статья190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

6) сопровождение на лечение или оздоровление супругов, несовершеннолетних детей, престарелых родителей;

7) при необходимости ухода за больными членами семьи на основании заключения медицинского учреждения.

24.18.Поуважительным 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.

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

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

**РАЗДЕЛ IV«ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**25. Наниматель обязуется:**

25.1. 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.

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

25.3. 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.

**26. Профком обязуется:**

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

26.2. 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).

**27. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

27.2. 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:

27.2.1. Разведенным женщинам, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

27.2.2. Являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

27.2.3.Добросовестным работникам, имеющим непрерывный стаж работы в организации 30 лет и более;

27.2.4. Получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

27.2.5. Избранным в состав профсоюзных органов;

27.2.6. Членам комиссий по трудовым спорам;

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

27.2.8. Работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям.

27.3. 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 Профкомом.

27.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлятьпо 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.

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

27.6. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Советом Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999г. № 1476 с обоснованными производственными, реорганизационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта работнику в письменном виде вручается проект контракта (статья 32 Трудового кодекса).

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 договором.

27.7. 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.

27.8. 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.

27.9. 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.

27.10. 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.

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

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

27.12. Заключение контрактов с работниками - членами отраслевогопрофсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профскома.

27.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно исполняющими свои обязанности, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, имеющими продолжительный стаж работы по специальности (не менее 10 лет), 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.

27.14. Заключать новые контракты на срок не менее 5лет с работниками добросовестно исполняющими свои должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего окончанию контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

27.15.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.

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

Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 50% и предоставления дополнительного отпуска до пяти календарных дней.

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

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

27.18. 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.

27.19.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.

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

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

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

27.21.Заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии Профкома.

27.22. Наниматель заключает (продлевает) контракты педагогическими работниками соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

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

27.24. Наниматель заключает (продлевает) контракты с педагогическими работниками соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

27.25. 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 двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

27.26. Установить, что 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:

27.26.1. Состояние здоровья;

27.26.2. Поступления на военную службу по контракту;

27.26.3. Назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

27.26.4.Избрание на выборную должность;

27.26.5. Переезд в другую местность;

27.26.6. Уход за больными (инвалидами) родственниками;

27.26.7. Уход за детьми в возрасте до 14 лет;

27.26.8. Изменение семейного положения;

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

27.26.10. Пенсионный возраст;

27.26.11. 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);

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

27.26.13. Если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы.

27.26.14. Если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

27.27. 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.

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

27.29. 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).

27.30. 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 пенсионного страхования.

28. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки единовременную выплату (оказывать материальную помощь) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи) определяемом Нанимателем, при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года.

**РАЗДЕЛ V«ОХРАНА ТРУДА»**

**29. Наниматель обязуется:**

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

29.2. 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.

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

29.4.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.

29.5.Оборудовать кабинет и уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

29.6. Обеспечивать всеми работниками обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров 1 раз в год с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров.

29.7. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и а период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

29.8. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

 работнику утратившую профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, - единовременную материальную помощь в размере одного месячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

29.13. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

29.14. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы безопасности государства» (далее–Директива №3).

29.15. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

**30. Профком обязуется:**

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

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

30.3.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.

30.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

30.5. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

 30.7. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора профсоюза.

30.8. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей.

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

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

30.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

30.12. Участвовать в проведении рейдов- проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

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

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

**31.Стороны пришли к соглашению:**

31.1.Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране туда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны туда.

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

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

31.4.Постоянно осуществлять контроль за:

 выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение №5 к Договору);

обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 5 к Договору);

обеспечением работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами (работа с краской во время ремонта) (Приложение 8 к Договору);

обеспечением работников связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 6 к Договору);

обеспечение кабинетов физики, химии, информатики, спортивных залов, лабораторий, пищеблоков, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками, с утвержденным перечнем вложений, входящих в аптечку на основании Положения Министерства здравоохранения Республики Беларусь 14.12.2014 № 80.

 31.5. Направлять совместные усилия на выполнение требований Директивы №3.

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

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

31.8.Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного часа 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.

31.9. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала не менее 1 базовой величины.

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

31.11.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»**

 **32. Наниматель обязуется:**

Содействовать организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

**33. Профком обязуется:**

33.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

33.2. 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.

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

33.4. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

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

33.5. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников учреждения.

33.6. Организовывать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

33.7. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

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

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

**34. Стороны обязуются:**

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

**35. Стороны пришли к соглашению:**

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

35.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместных решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

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

35.4.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

35.5. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание учреждения образования, выплаты социального характера работникам (компенсации стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры стимулирования труда, установленные Декретом 3 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

35.6.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.

35.7.Содействовать развитию физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности в работе с коллективом, 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.

35.8. 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.

35.9. 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.

35.10. 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.

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

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

35.13. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых и 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% от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств, при их наличии.

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

**36. Наниматель обязуется:**

36.1. 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.

36.2. 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.

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

**37. Профком обязуется:**

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

37.2. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

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

**38. Стороны пришли к соглашению:**

38.1. 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 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.

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

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

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

38.5. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства. Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

38.6. Установить за счет Нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную надбавку не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации, достигшим 100% членства в организации, в размере 50% ставки(оклада) по основной работе.

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

38.7.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 отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1размесяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

38.8. 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 32.7.

38.9.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».

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

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

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого 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 отраслевого 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 отраслевого профсоюза.

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

38.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюза, указанных в подпункте 32.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

38.12. 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.

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

38.14. 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.

38.15. Не переводить на контрактую форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их Полномочий и в течение двух лет после переизбрания, без их согласия.

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

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

**РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

**39. Стороны пришли к соглашению:**

39.1. 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 работников.

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

**40. Профком обязуется:**

40.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

**42. 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.

**43. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

43.3. Должностные, лица виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

43.4.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.

43.5. 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.

43.6.Довести текст Договора до работников, содействовать его выполнению.

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

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

43.9. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год (в мае и декабре) с составлением акта. Итоги проверки рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и Профкома на общем собрании коллектива работников.

 43.10. Неотъемлимой частью настоящего Договора являются следующие приложения:

Приложение 1 – «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

Приложение 2 – «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

Приложение 3 – «Положение порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

Приложение 4 – «Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

Приложение 5 – «Перечень профессий и должностей работников ,имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска».

Приложение 6 – «Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а так же на работах, связанных с загрязнением кожных покровов, которые должны обеспечиваться смывающими и обеззараживающими средствами государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска».

Приложение 7 – «Перечь профессий и должностей работников, которым установлен суммарный учет рабочего времени государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска».

Приложение 8 – «Перечь профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными веществами, имеющими право на обеспечение молоком или другими равноценными продуктами государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска».

Приложение 9 – «Перечь профессий и должностей работников, подлежащих медицинскому осмотру при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска».

Приложение 10 – «Перечень профессий и должностей работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска», во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей.

Приложение 11 – «Перечень должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска».

Приложение12 - «План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска».

Приложение 13 - «Положение о порядке и условиях установления надбавки за сложность и напряженность труда рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска».

Приложение 14 – «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска».

Договор подписан 31.05.2022г. на общем профсоюзном собрании,

протокол от 31.05.2022г. №2

Директор государственного Председатель профсоюзного

учреждения образования комитета государственного

«Средняя школа №11 учреждения образования

 г. Светлогорска» «Средняя школа №11

г. Светлогорска»

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| С.А.Самуйлова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | И.М.Данилова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |

31.05.2022г. 31.05.2022г.

 Приложение 1

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа №11 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Самуйлова

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года

П О Л О Ж Е Н И Е

о премировании работников

государственного учреждения образования

«Средняя школа №11 г. Светлогорска»

**1.Общие положения**

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

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников учреждения);

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

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

средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если

иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

**2. Порядок премирования**

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

2.2. Премия работника состоит из:

базового размера премии (обязательная величина для каждого работника, которая устанавливается в размере 5% от оклада за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей с учетом нагрузки (объема выполняемых работ) и начисляется за фактически отработанное время);

дополнительного размера премии, которая устанавливается по показателям и начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса).

 единовременной (разовой) премии, которая устанавливается по показателям и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

2.3. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители. Выплата премии производится ежемесячно.

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

2.5. Размер премии каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается. Работники могут премироваться по одному или нескольким показателям. При премировании по нескольким показателям они суммируются.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

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

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

3. Дополнительный размер премии для всех категорий работников устанавливается в процентах от оклада (включительно).

 4.Показатели дополнительного премирования для всех категорий работников:

**4.1.** для заместителей руководителя учреждения

4.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри школьного, ведомственного и других видов контроля 10-20%;

4.1.2.качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса 5 – 10%

4.1.3. создание условий для творческого труда педработников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала - 5- 20%;

|  |
| --- |
| 4.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – 5 -10%; |
| 4.1.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции – 5 -20%;4.1.6. организация внебюджетной деятельности – 5 -20% ежеквартально;4.1.7. организация питания – 5 -20% ежемесячно;4.1.8. организация подписки – 5 – 20% ежеквартально; |
| 4.1.9. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины -5 – 20%; |
| 4.1.10. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися – 5 – 10%; |
| 4.1.11. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности -5 – 20%; |
| 4.1.12. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – 5 - 20%; |
| 4.1.12. соблюдение норм служебной и профессиональной этики - 5 -10%; |
| 4.1.13. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – 5 – 20%; |
| 4.1.14. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году в течение – 5 – 20% |
| 4.1.15. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 5 - 20%; |
| 4.1.16. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – 5 20%;4.1.17. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки -5 -20%; |
| **4.2.** для специалистов, педагогов:4.2.1.достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей - 5 - 10%;4.2.2. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий – 5 - 10%;4.2.3. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) – 5%;4.2.4. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время – 5 – 20%;4.2.5. за работу по оформлению кабинета и содержание его в образцовом порядке – 5 -20%; |
|  |
|  |
| 4.2.6. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования до 30%; |
| 4.2.7. обобщение передового опыта – 5 -10%; |
| 4.2.8. успешная организационно-методическая работа – 5 -10%; |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 4.2.9. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) – 5 – 20%; |
|  |
|  |
|  |
| 4.2.10. организация работы по сохранности учебников по итогам смотра классных руководителей 1 раз в полугодие 5 -20%; |
| 4.2.11. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями- 50%; (сентябрь, декабрь, май), для работников библиотеки; |
| 4.2.12. участие в воспитательных мероприятиях 5 -10%, для работников библиотеки; |
|  |
|  |
|  |
| 4.2.13. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ – 5 -15%; |
| 4.2.14. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 5 -20%; |
| 4.2.15. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей – 5 10%; |
| 4.2.16. экономия материальных и энергетических ресурсов – 5 -20%; |
| 4.2.17. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году – 5 -20%;4.2.18. за организацию и проведение военно-полевых сборов и медицинской практики педагогам – 20%;4.2.19. за организацию по сопровождению обучающихся во время посещения плавательного бассейна – 10% (за месяц);4.2.20. работникам, выполняющим художественные оформительские работы – 5 - 20%;4.2.21. ответственному за техническое обеспечение мероприятия – 5 – 20%; |
| **4.3.** для служащих и обслуживающего персонала |
|  |
| 4.3.1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения 5 -10%; |
| 4.3.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения 5 – 20%; |
| 4.3.3. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования – 5- 10%; |
| 4.3.4. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования–5 -10%; |
| 4.3.5. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 5 – 20%; |
| 4.3.6. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – 5 -20%; |
| 4.3.7. экономия ресурсов – 5 -20%;4.3.8. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 5 -30%;4.3.9. при выполнении работ по уборке с применением дезинфицирующих средств –10%;**5. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников организации**Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы и устанавливается в базовых величинах. Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за месяц устанавливаются следующим образом: **5.1.** для педагогических работников:5.1.1.за подготовку победителей и призеров Республиканской олимпиады по учебным предметам, областной олимпиады по учебным предметам, научно – практической конференцииРайонный этап:Диплом первой степени - 5Диплом 2 степени – 4Диплом 3 степени - 3Областной этап:Диплом 1 степени - по 6 (3 месяца)Диплом 2 степени – по 5 (3 месяца)Диплом 3 степени – по 4 (3 месяца)Республиканский этап:Диплом 1 степени - по 7 (3 месяца)Диплом 2 степени – по 6 (3 месяца)Диплом 3 степени – по 5 (3 месяца)5.1.2. итоговое место в районной круглогодичной спартакиаде школьников:1 место – 72 место – 6 3 место - 55.1.3. других интеллектуальных и творческих конкурсов, мероприятий, проводимых в соответствии с областным календарем массовых мероприятий по приказам Главного управления образования Гомельского облисполкома, Министерства образования Республики Беларусь, в том числе командных спортивных соревнований в рамках «Круглогодичной спартакиады»(отдельно - юноши, отдельно – девушки); игры «Зарница», слета юных спасателей - пожарных, ЮИДД, КВН, «Здравствуй, мир!» и др. Районный этап:Диплом (Лауреат) 1степени - 4Диплом (Лауреат) 2 степени -3Диплом (Лауреат) 3 степени- 2Грамота - 1Областной этап:Диплом (Лауреат) 1 степени - 5Диплом (Лауреат) 2 степени - 4Диплом (Лауреат) 3 степени – 3 Грамота - 2Республиканский этап:Диплом (Лауреат) 1 степени - 6Диплом (Лауреат) 2 степени – 5Диплом (Лауреат) 3 степени – 4Грамота – 2.5Международных:Диплом (Лауреат) 1 степени - 7 Диплом (Лауреат) 2 степени – 6 Диплом (Лауреат) 3 степени – 5 Грамота - 35.1.4. творческих конкурсов, выставок декоративно-прикладного творчества, интеллектуальных и иных состязаний в рамках районных мероприятий 1 место – 22 место -1,53 место – 1Грамота – 0,55.1.5 –победителей и призеров иных конкурсов, командных спортивных соревнований, интернет-олимпиад; а также игры «Зарница», слета юных спасателей – пожарных, ЮИДД (отдельно по каждому из конкурсов, согласно Положению); победителей спортивных, интеллектуальных соревнований в личном зачете:  Районных:Диплом (Лауреат) 1степени – 2,5Диплом (Лауреат) 2 степени - 2Диплом (Лауреат) 3 степени – 1,5Грамота - 1 Областных:Диплом (Лауреат) 1 степени, Гран-при - 3 Диплом (Лауреат) 2 степени - 2,5Диплом (Лауреат) 3 степени – 2Грамота -1,5 Республиканских:Диплом (Лауреат) 1 степени - 3,5 Диплом (Лауреат) 2 степени – 3 Диплом (Лауреат) 3 степени – 2,5Грамота – 2Международных:Диплом (Лауреат) 1 степени - 4 Диплом (Лауреат) 2 степени – 3,5 Диплом (Лауреат) 3 степени – 3Грамота – 2,55.1.6 интеллектуальных и интернет конкурсов («Кенгуру», «Журавлик» и др.) приз 1,2,3 – 0,5; По пунктам 5.1.3 – 5.1.6 при условии участия одной и той же творческой работы в разных этапах (район, область, республика) премирование проводится по наивысшему результату (один раз).5.1.7 победителям конкурса педмастерства: *«Учитель года»*Районный:1 место – 52 место – 43 место – 3Грамота – 2,5Областной:1 место – 7 (3 месяца)2 место – 6 (3 месяца)3 место – 3 (3 месяца)Грамота – 4Республиканский:1 место – 10 (3 месяца)2 место – 9 (3 месяца)3 место – 8 (3 месяца)Грамота – 5*«Лучший кабинет»* Районные:1 место – 32 место – 2,53 место – 2Грамота – 1,5 *Методическая разработка по предмету (конспект урока)*Районный:1 место – 22 место – 1,53 место – 1Грамота – 0,5 Областной:1 место – 42 место – 3,53 место – 3 Грамота – 2Республиканский:1 место – 52 место – 4,53 место - 4Грамота – 3 *Участие (выступление) в методических мероприятиях, в т.ч*. *онлайн, публикации материалов из опыта работы*: район – 1 область – 2 республика – 3международные – 45.1.8 за подготовку учащихся к централизованному тестированию:91 – 99 баллов – 5 (за каждого учащегося) 100 – баллов – 8 (за каждого учащегося) 5.1.9. концертная деятельность в социуме – 0,5;5.1.10. организация экскурсий, поездок, туристических походов, слетов;районные – 0,5;областные – 1;республиканские – 1,5;международные – 2;5.1.11. оборудование учебных кабинетов, мастерских, лабораторий наглядными пособиями в зависимости от личного вклада – 0,5 -10;5.1.12. организация дополнительной работы с учащимися – до 1;5.1.13. за проведение мероприятий в выходные и праздничные дни – 1;5.1.14. за организацию внебюджетной деятельности 1 раз в год, исходя из расчета – 1 группа – 1;5.1.15. участие в культурно-массовых и спортивных и других профсоюзных мероприятиях – 0,5; победители – 1;5.1.16. начальнику школьного оздоровительного лагеря дневного пребывания - 4; заместителю – 3; летнего 18-дневнего – 6 и 5 соответственно; с круглосуточным пребыванием 10 и 8 соответственно.5.1.17. педагогам, входящим в составы совета профилактики и аттестационной комиссии – 0,5 1 раз в полугодие; 5.1.18. за проведение работы по учету детей – 0,5;5.1.19. проведение с учащимися исследовательской работы – 1при условии представления работы на конкурсе, конференции;5.1.20. за замену классного руководства – 1 (за неделю);5.1.21. секретарю совета школы за оформление протокола – 1.**5.2**. Для обслуживающего персонала:5.2.1. вклад в оснащение учебно-методической базы школы – 0,5 - 3;5.2.2. выполнение разовых поручений – 0,5 - 3;**5.3.** За сотрудничество в вопросах охраны труда:5.3.1. заместителям директора, в должностных инструкциях, которых предусмотрено выполнение обязанностей по организации и проведению работ по ОТ, общественному инспектору по ОТ – ежеквартально по результатам проводимых дней охраны труда, периодического контроля за состоянием ОТ – 3;5.3.2. членам общественных комиссий по ОТ (по результатам проведенной работы) – 1;5.3.4. участие в конкурсах по ОТ – 1;**6.** Показатели снижения базовой премии:6.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов - 50%;6.2. нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения -- 50%;6.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности - 50%;6.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору - 50%;6.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами - 50%;6.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время - 50%;6.7. неаккуратное ведение документации - 20%;6.8. нарушение трудовой дисциплины - 50%;6.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности - 20%.**7.** Показатели лишения базовой премии на 100%:7.1. за прогул без уважительной причины;7.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;7.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;7.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;7.5.невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;7.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.8. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.9.В учреждении создается комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 25 числа.10. Размеры премии повышаются при наличии фонда премирования.Заместитель директора поучебной работе Т.В. КолесниковичСОГЛАСОВАНОПостановление заседанияпрофсоюзного комитетапервичной профсоюзной организацииГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»№ 14/50 от 31.05.2022

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

 |

 Приложение 2

 коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

 «Средняя школа № 11

 г. Светлогорска

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

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

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

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

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

4.1. рождение ребенка -3;

4.2. бракосочетание работника– 2

4.3. материальный ущерб, вследствие стихийного бедствия, пожара – 5;

4.4. смерти работника учреждения - 10;

4.5. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) - 5;

4.6.в случае болезни работника (материальная помощь оказывается по одному из оснований):

4.6.1.от 21 до 30 календарных дней (включительно) – 2;

4.6.2. свыше 30 календарных дней (ежемесячно)– 3;

4.6.3. в иных случаях по совместному решению нанимателя и профкома – 2;

4.7. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год) -2;

4.8.семьям, воспитывающим детей одним из родителей (1 раз в год) -2;

4.9. в связи с круглыми датами в жизни работника: женщины 50, 55, лет, мужчины 55, 60, лет – 3;

4.10. работникам, получившим путевку на санаторно-курортное лечение по линии социального страхования, а также в здравницах «Белпрофсоюзкурорта» за собственные средства – 3;

4.11. молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года – 5;

4.12. работникам-родителям первоклассников – 2;

 4.13. работникам за прохождение вакцинации противCOVID - 19 – 1;

4.14 в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета 1 – 5.

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

 6. 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.

 7. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение полугодия, распределяются между работниками (кроме совместителей и работников находящихся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3-х лет) ) в равных долях, в том числе и руководителя учреждения образования (в установленном порядке), в абсолютных величинах (рублях).

 8. Материальная помощь руководителю оказывается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с комитетом профсоюза на основании Положения.

Заместитель директора по

учебной работе Т.В. Колесникович

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50от 31.05. 2022

 Приложение 3

 коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок за высокие

достижения в труде работникам

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

1. Общие положения

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

1.2. Надбавки за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом по согласованию с профсоюзным комитетом на полугодие, учебный год в процентах от оклада работника.

1.3. Надбавки устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

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

 1.6. Надбавки руководителю организации устанавливаются вышестоящим органом управления по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения

**2.** Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

2.1. Надбавки за достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

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

2.2. Показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) (размеры указываются в процентном выражении):

2.3. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде на полугодие:

 2.3.1 за личный вклад в подготовку школы к новому учебному в течение 1-го полугодия учебного года – 5 -30%;

 2.3.2 за достижение результатов в работе с учащимися (Дипломы (Лауреаты) 1 – 3 степеней) в мероприятиях, согласно приказам Главного управления образования Гомельского облисполкома и Министерства образования Республики Беларусь по итогам учебного полугодия в течение следующего учебного полугодия (по одному критерию по наивысшему результату):

 на областном уровне – 10%;

 республиканском уровне – 15%;

международном уровне – 20%;

**2.4.** Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде на учебный год:

2.4.1. за подготовку победителей и призеров республиканской олимпиады по учебным предметам, областной олимпиады по учебным предметам, научно–практической конференции; победителям конкурса «Учитель года» по итогам прошлого учебного года (по одному критерию по наивысшему результату):

на областном уровне – 30%;

республиканском уровне – 40%;

2.4.2. за подготовку учащихся к централизованному тестированию, получивших 100 балов – 50%;

3.6.3. за выполнение работы, требующей дополнительных затрат времени

заместителям директора – 50%;

председателю профсоюзного комитета – 50%;

заместителю председателя профсоюзного комитета – 10%;

председателю аттестационной комиссии – 10%;

секретарю аттестационной комиссии – 10%;

секретарю педагогического совета – 10%;

секретарю совета профилактики правонарушений и безнадзорности – 30%;

секретарю совещаний при директоре – 10%

руководителю методического объединения – 10%;

руководителю профессиональных и творческих групп – 5%;

членам профсоюзного комитета – 5%;

работникам службы СППС – 50%;

секретарю – 50%;

инспектору по кадрам – 50%;

за обеспечение правильной эксплуатации и хранения спортивного инвентаря – 10%;

наставникам молодых специалистов (в течение первого года работы) – 5%;

3.7.молодым специалистам – 20% (в течение 2 лет);

3.8. В исключительных непредвиденных случаях надбавки могут устанавливаться по другим, не установленным настоящим Положением показателям и по совместному решению руководителя и профсоюзного комитета.

3.9. При ухудшении качества работы, снижении показателей, надбавки могут уменьшаться или сниматься по совместному решению руководителя и профсоюзного комитета.

Заместитель директора

По учебной работе Т.В.Колесникович

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50 от 31.05. 2022

 Приложение 4

 коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 года

Положение

о размерах, порядке и условиях

установления надбавок педагогическим работникам

государственного учреждения образования

«Средняя школа №11 г.Светлогорска»

за характер труда

**1**.Общие положения

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

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

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

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 Приложения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

 1.7.Источник выплаты надбавки средства – в размере 5 процентов от суммы окладов педагогических работников.

1.8. надбавки педагогическим работникам 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 в действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

**2.** Надбавки устанавливаются:

2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

2.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;

2.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

2.4. за работу с одарёнными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);

2.5. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

2.6. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;

2.7. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждении образования.

**3.** Конкретные размеры надбавок педагогическим работникам устанавливаются приказом нанимателя по согласованию с профсоюзом на основании Положения.

Заместитель директора

по учебной работе Т.В.Колесникович

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания ПК

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50 от 31.05.2022

 Приложение 5

 коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

 «Средняя школа « 11

 г. Светлогорска

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 года

Перечень

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

«Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| 2. | Дворник | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 3. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные  | ЗНГ | До износа |  |
| *При выполнении работ с кислотами дополнительно:* |
| Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б |  | 12 |  |
| Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые | К50Щ50 | Дежурные |  |
| Сапоги резиновые или ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Противогаз |  | До износа |  |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 5. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 6. | Уборщик служебных помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 7. | Руководитель кружка (клуба по интересам, секции, студии и других) | *При работе, связанной с загрязнением:*Халат х/б | ЗМи | До износа |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| 8. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 9. | Медицинская сестра | Халат х/б | ЗМи | 12 | 4 |
| Шапочка х/б |  | 6 | 4 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| 10. | Учитель трудового обучения | Очки защитныеКостюм или халат х/б | До износа12 мес. |  | 3 |

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696).

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

Заместитель директора по

 хозяйственной работе Н. С. Клещенко

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50 от 31.05. 2022

 Приложение 6

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

Перечень

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов, которые должны обеспечиваться смывающимися и обезвреживающими средствами государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1 | Дворник | Мыло, 400 гр. |
| 2 | Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| 3 | Лаборант | Мыло, 400 гр. |
| 4 | Учитель химии | Мыло, 400 гр. |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400 гр. |

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

Заместитель директора по

хозяйственной работе Н. С. Клещенко

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50от 31.05. 2022

 Приложение 7

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

Перечень

профессий и должностей работников, которым установлен суммарный учет рабочего времени государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и должностей работников |
| 1. | Сторож |
| 2 | Вахтер |
| 3. | Рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, работающих на условиях внешнего совместительства |

Заместитель директора по

хозяйственной работе Н. С. Клещенко

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50 от 31.05. 2022

 Приложение 8

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

Перечень

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными веществами, имеющих право на обеспечение молоком или другими равноценными продуктами государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Гардеробщик | Молоко, 500 гр. |
| 2. | Уборщик служебных помещений | Молоко, 500 гр. |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | Молоко, 500 гр. |

Заместитель директора по

хозяйственной работе Н. С. Клещенко

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50от 31.05. 2022

 Приложение 9

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

подлежащих обязательному медицинскому осмотру при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производствен-ной среды) | Периодичность медосмотра |
| Дворник  | Приложение 14.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более; На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже |  | 1 раз в год |
| Уборщик служебных помещений | Приложение 21. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)Приложение 15.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) |  | 1 раз в год |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены | 2 | 1 раз в год |
| ПреподавателиВоспитатели  | Приложение 15.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 3.1., 3.2.2 | 1 раз в год |
| Сторожвахтер | Приложение 210. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия |  | 1 раз в год |
| Учитель технического трудаРабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | Приложение 212. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз в год |
| Оператор ЭВМИнженер-программистИные работники, работающие на ЭВМ | Приложение 15.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.2 | 1 раз в год |
| Секретарь  | Приложение 15.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.2 | 1 раз в год |

**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, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47.

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

**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 в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

***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, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

***Внеочередные*** медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Составил заместитель директора

по учебной работе В.М.Татаринов

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50 от 31.05. 2022

 Приложение 10

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

Перечень

должностей и профессий работниковгосударственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

 во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

1. Учитель
2. Сторож
3. Уборщик служебных помещений
4. Дворник
5. Воспитатель группы продленного дня

Составил заместитель директора

по учебной работе В.М.Татаринов

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50 от 31.05. 2022

 Приложение 11

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых им на хранение государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

1. Заместитель директора по хозяйственной работе.

Заместитель директора по

хозяйственной работе Н. С. Клещенко

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50от 31.05. 2022

 Приложение 12

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

 «Средняя школа № 11

 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Самуйлова

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

План мероприятий по охране труда

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Светлогорска»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование мероприятий по охране труда | стоимость выполнения мероприятий | сроки выпол-нения мероприятий | ответ-ственные за выпол-нение | ожидаемая социальная эффек-тивность | примечания |
| планируемая | фактическая |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Издание приказов, регламентирующих деятельность ГУО по вопросам ОТ |  |  | Ежегодноавгуст | директор | 730 |  |
| 2 | Общий технический осмотр здания, кровли, территории, состояния ограждений с составлением акта обследования |  |  | Ежегодноянварьапрельоктябрь | комиссия по ОТобщественный инспектор по ОТ | 730 |  |
| 3 | Занятия с работниками учреждения по правильной эксплуатации первичных средств пожаротушения |  |  | Ежегодноянварьиюнь | Ответственный по ПБ | 115 |  |
| 4 | Проведение повторных, целевых, внеплановых инструктажей с работ –никами учреждения |  |  | ЕжегодноСогласно перечня | Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по хозяйственной работе | 115 |  |
| 5 | Проведение месячника пожарной безопасности |  |  | Ежегодноноябрь | Ответственный по ПБзаведующий  | 730 |  |
| 7 | Проведение учебных занятий с детьми по основам безопасности жизнедеятельности, досугов развлечений согласно планов |  |  | Ежегоднов соответствии с планом | заместитель директора по хозяйственной работе, заместитель директора по воспитательной работе | 277 |  |
| 8 | Приемочные испытания физкультурного оборудования |  |  | ЕжегодноАпрельавгуст | комиссия по ОТ | 730 |  |
| 9 | Обеспечение сотрудников спецодеждой | 2000 |  | ежегодно | заместитель директора по хозяйственной работе | 45 |  |
| 10 | Паспортизация санитарно-техни-ческого состояния условий охраны труда |  |  | Ежегоднодекабрь | заместитель директора по хозяйственной работе | 730 |  |
| 11 | Создание добровольной пожарной дружины |  |  | Ежегодносентябрь | заместитель директора по хозяйственной работе | 730 |  |
| 12 | Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками учреждения |  |  | ежедневноежеме-сячно,ежеквартально | директоркомиссия по ОТобщественныйинспек-тор по ОТ | 115 |  |
| 13 | Проверка знаний по ОТ у сотрудников учреждения |  |  | Не позднее месяца после приема на работу | комиссия по ОТ | 115 |  |
| 14 | Прохождение плановых медицинских осмотров |  |  | постоянно в соответствии с графиком | секретарь | 115 |  |
| 15 | Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры | 100 |  | ежеквартально | заместитель директора по хозяйственной работекомиссия по ОТ общественныйинспек-тор по ОТ | 115 |  |
| 16 | Своевременное обеспечение орудиями труда, моющими средствами | 250 |  | ежемесячно | заместитель директора по хозяйственной работе | 45 |  |
| 17 | Регулярный ремонт мебели во всех помещениях | 50 |  | ежемесячно | заместитель директора по хозяйственной работе | 730 |  |
| 18 | Контроль за состоянием системы тепловодоснабжения Своевременное устранение неисправностей. | 100 |  | постоянно | комиссия по ОТ общественный инспек-тор по ОТзаместитель директора по хозяйственной работе | 115 |  |
| 19 | Составление отчетов по ОТ  |  |  | ежеквартально | заместитель директора по учебной работекомиссия по ОТ общественныйинспек-тор по ОТ |  |  |
| 20 | Обеспечение моющими дез. средствами | 100 |  | ежеквартально | заместитель директора по хозяйственной работе | 45 |  |

Составил заместитель директора

по учебной работе В.М.Татаринов

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50от 31.05. 2022

 Приложение 13

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях установления надбавки за сложность и напряженность труда рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа №11 г. Светлогорска»

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»

 1.2. Надбавка за сложность и напряженность труда рабочим учреждения образования устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в абсолютных величинах.

1.3. Надбавки устанавливаются всем категориям рабочих, в том числе совместителям.

1.4. Надбавка за сложность и напряженность труда может быть установлена за выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

2.Порядок и условия надбавок к окладам рабочим

 2.1. Надбавка установлена в абсолютных величинах (руб.) каждому рабочему до 200 рублей (включительно).

 2.2. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

 2.3. Показатели установления надбавки за сложность и напряженность труда:

2.3.1. качественное выполнение обязанностей, предусмотренной должностной инструкцией

2.3.2. выполнение рабочим более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками

2.3.3. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность

2.3.4. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования, за которые отвечает конкретный рабочий

2.3.5. соблюдение требований охраны труда и техники безопасности

2.3.6. экономия материальных и энергетических ресурсов

2.3.7. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения

2.3.8. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструментов, оборудования

2.3.9. проведение ремонтных работ

2.3.10. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий.

2.4. Надбавка начисляется 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.

Заместитель директора

Поучебной работе Т.В.Колесникович

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50от 31.05. 2022

 Приложение 14

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования «Средняя

 школа № 11 г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. А. Самуйлова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №11 г. Светлогорска»

1. Общие положения

 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», 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 1 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 образования, по согласованию с 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 1 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. В случае не предоставлении трудового отпуска в текущем календарном году, или, если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

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

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

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

 в размере 1 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, 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. При уходе в отпуск с последующим увольнением, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

 2.9. Работникам, принятым на работу и (или) проработавшим в течение календарного года менее 15 календарных дней, единовременная выплата на оздоровление не осуществляется.

 2.10. При исчислении единовременной выплаты на оздоровление за фактически отработанное время в расчет берется количество отработанных месяцев. При расчете количества полных месяцев остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней – из подсчета исключается.

Заместитель директора

по учебной работе Т.В.Колесникович

СОГЛАСОВАНО

Постановление заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «СШ № 11 г. Светлогорска»

№ 14/50от 31.05. 2022