Отдел образования Светлогорского райисполкома

Светлогорский райком профсоюза работников образования и науки

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Cредняя школа № 2г. Светлогорска»**

**на 2022-2025 годы**

 **Одобрен на профсоюзном собрании**

 **«31» мая 2022 года, протокол № 2**

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Раздел I «Общие положения» - 4

2. Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» - 6

3. Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» - 13

4. Раздел IV «Гарантии занятости» - 18

5. Раздел V «Охрана труда» - 24

6. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования» - 28

7. Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива» - 30

8. Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» - 33

9. Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» - 33

10. Приложение 1 - «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска» - 37

11. Приложение 2 - «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска» - 50

12. Приложение 3 – «Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска» - 53

13. Приложение 4 «Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска» - 57

14. Приложение 5 – «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска»» - 60

15. Приложение 6 – «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска»» - 63

16. Приложение 7 - «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 № 2 г. Светлогорска»» - 66

17. Приложение 8 – «Перечень профессий и должностей работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Светлогорска»» - 67

18. Приложение 9 – «Перечень профессий и должностей работников, подлежащих медицинскому осмотру при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам государственного учреждения образования «Средняя школа №2г. Светлогорска» - 68

19. Приложение 10 – «Перечень профессий и должностей работников государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Светлогорска», во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей» - 72

20. Приложение 11 – «Перечень должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Светлогорска», с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых им на хранение» - 73

21. Приложение 12 – «План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Светлогорска» - 74

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Средняя школа №2 г. Светлогорска» на 2022-2025 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО), в лице председателя Профкома Мартинович Светланы Васильевны и государственное учреждение образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Жинко Елены Николаевны (далее – Стороны).

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

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

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, 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, 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 внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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.

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

13. 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.

14. 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.

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

16. Стороны определились регулярно освещать (на сайте, стенде и т.п.) промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

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

**ТРУДА»**

17. **Наниматель обязуется:**

17.1. 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.

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

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

**18. Профком обязуется:**

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

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

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

**19. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

19.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

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

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

Выплаты из средств материального стимулирования труда, средств на оказание материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованного с Профкомом.

Данные приказы объявляются работнику под роспись.

19.3. Производить денежные выплаты работникам за получение ведомственных наград и поощрений, наград органов государственной и исполнительной власти из планового объема средств, предусмотренного на премирование.

 19.4. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах согласно соответствующим положениям о наградах:

-Почетная грамота отдела образования – 1 БВ;

-Почетная грамота главного управления образования – 2 БВ;

-Грамота Министерства образования Республики Беларусь– 3 БВ;

-Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь –

 5 БВ;

-Нагрудный знак «Отличник образования» – 7 БВ;

-Почётная грамота Светлогорского райисполкома – 3 БВ;

-Почётная грамота Гомельского облисполкома – 5 БВ

-Почётная грамота Светлогорского районного Совета депутатов– 3 БВ;

-Почётная грамота Гомельского областного Совета депутатов – 7 БВ;

-Благодарность отдела образования – 0,5 БВ

-Благодарность Светлогорского райисполкома – 1 БВ

-Благодарность Гомельского облисполкома – 3 БВ

-Благодарность Светлогорского районного Совета депутатов – 1 БВ

- Благодарность Администрации Президента Республики Беларусь –

5 БВ

19.5. Установить ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования 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 «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

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

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

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

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

19.8. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или начальника отдела по планированию и труду государственного учреждения «Светлогорский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования».

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

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

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.

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

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

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

Зарплата, 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.

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы 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».

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

19.15. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

19.15.1. установление надбавки в размере 20% оклада с учётом объёма и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

19.15.2. 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.

19.16. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье. Для воспитателя, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружения (для основных работников), секретаря, заместителя директора по хозяйственной работе установить пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье.

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

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

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

19.19. 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.

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

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

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

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

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

19.25. Установить суммированный учет рабочего времени сторожам в соответствии с перечнем (Приложение № 8 к Договору).

19.26. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам организаций системы образования (их подразделений), имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются коллективными договорами.

**РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ**

**ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»**

**20. Наниматель обязуется:**

20.1. 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 премии, распределении средств экономии, о выделении материальной помощи) и другие) по согласованию с Профкомом.

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

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

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

20.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

**21. Профком обязуется:**

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

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

21.2. 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.

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

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

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

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

**22. Стороны пришли к соглашению:**

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

22.2. 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.

22.3. 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.

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

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

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

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

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

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

22.6. 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.

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

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

22.9. 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.

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

22.11. По письменной просьбе работника Наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

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

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

3) смерть члена семьи, близкого родственника – 3 календарных дня без учета дороги***;***

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

5) рождение детей, внуков – 1 календарный день;

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

7) юбилейная дата работника (40, 50, 55, 60 лет) – 1 календарный день;

8) первый учебный день детей или внуков-первоклассников -1 день.

22.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется один 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.

22.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

22.14. 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.

22.15. По письменной просьбе учителя учреждения 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).

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

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

22.19. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

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

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

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

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

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

22.22. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 апреля и доводится до сведения всех работников учреждения образования.

**РАЗДЕЛ IV«ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**23. Наниматель обязуется:**

23.1. 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.

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

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

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

**24. Профком обязуется:**

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

24.2. 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).

**25. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

25.2. 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:

25.2.1. разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

25.2.3. добросовестным работникам, имеющим непрерывный стаж работы в учреждении 30 и более лет;

25.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

25.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

25.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

25.2.7. пред пенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

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

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

25.4. 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.

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

25.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

25.7. 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.

25.8. 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.

25.9. 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 (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

25.10. 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.

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

25.12. Заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профкома.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25.18. 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.

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

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

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

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

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

25.23. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор (по ст. 37 Трудового кодекса) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

25.23.1. состояние здоровья;

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

25.23.3. избрание на выборную должность;

25.23.4. переезд в другую местность;

25.23.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

25.23.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

25.23.7. изменение семейного положения;

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

25.23.9. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

 25.23.10. пенсионный возраст;

 25.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

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

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

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

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

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

25.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая [статьи 69](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdmin%5CApplication%20Data%5CMicrosoft%5C21%5CNCPI#L) Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

**РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»**

**28. Наниматель обязуется:**

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

28.2. 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.

28.3. 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)

28.4. 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.

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

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

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

**29. Профком обязуется:**

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

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

29.3. 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.

29.4. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

29.5. 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.

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

29.7. 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 труда профсоюза.

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

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

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

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

29.12. 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.Стороны пришли к соглашению:**

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

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

30.3. Постоянно осуществлять контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 7 к Договору).

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

30.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 9)

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

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

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

**РАЗДЕЛ VI«СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА**

**РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

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

**32. Профком обязуется:**

32.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

32.2. 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.

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

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

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

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

**34. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

34.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**РАЗДЕЛ VII«ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО**

**АКТИВА»**

**35. Наниматель обязуется:**

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

**36. Профком обязуется:**

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

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

**37. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 37.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

37.11. 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.

37.12. 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 .

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

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

**38. Стороны пришли к соглашению:**

38.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

38.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

**39. Профком обязуется:**

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

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

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

**РАЗДЕЛ IX«ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ**

**ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»**

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

**41. 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.

**42. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

42.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

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

42.11. Неотъемлемой частью настоящего Договора являются следующие приложения:

1. Приложение 1 - «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска»;

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

3. Приложение 3 – «Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска»;

4. Приложение 4 «Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска»;

5. Приложение 5 – «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска»»;

6. Приложение 6 – «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска»»;

7. Приложение 7 - «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 № 2 г. Светлогорска»»;

8. Приложение 8 – «Перечень профессий и должностей работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Светлогорска»»;

9. Приложение 9 – «Перечень профессий и должностей работников, подлежащих медицинскому осмотру при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам государственного учреждения образования «Средняя школа №2г. Светлогорска»;

10. Приложение 10 – «Перечень профессий и должностей работников государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Светлогорска», во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей»;

11. Приложение 11 – «Перечень должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Светлогорска», с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых им на хранение»;

12. Приложение 12 – «План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Светлогорска».

Договор подписан 31.05.2022 г.

Директор государственного Председатель профсоюзного

учреждения образования комитета ППО

 государственного

«Средняя школа № 2 учреждения образования

г. Светлогорска» «Средняя школа № 2

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко г. Светлогорска»

31.05.2022 \_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В. Мартинович

 31.05.2022

Одобрено на профсоюзном собрании,

протокол от 31.05.2022 г. № 2

Приложение 1

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. Н. Жинко

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 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% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки);
* 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.

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 па 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 устанавливаются в процентах от оклада (включительно).**

3.1. для заместителей руководителя учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1.1 высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля | 10-20% |
| 3.1.2 качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ | 5 –10% |
| 3.1.3 создание условий для творческого труда педработников, учащихся  | 5-20% |
| 3.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы  | 5-15% |
| 3.1.5 подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции | 5-20% |
| 3.1.6 совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины 3.1.7 участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, педагогические советы и другие мероприятия)  | 3 -15%5-30% |
| 3.1.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | 10-15% |
| 3.1.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | 10-20% |
| 3.1.10. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | 10-30% |
| 3.1.11. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | 10-40% |
| 3.1.12. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | 10-20% |
|  |  |

3.2. для отдельных категорий работников:

|  |  |
| --- | --- |
| 3.2.1. за эффективную работу классных руководителей (по итогам мониторинга 1 раз в 3 месяца)  | 5 -20% |
| 3.2.2. достижение стабильныхположительных результатов в педагогической деятельности при выполнении функциональных обязанностей  | 5 -20% |
| 3.2.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий  | 5-15% |
| 3.2.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся  | 5-10% |
| 3.2.5. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учёбы время (6-й день недели)  | 2,5-10% |
|  3.2.6. подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т. п.)  | 2,5-10% |
| 3.2.7. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля; качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов образовательного процесса  | 5-15% |
| 3.2.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов  | 5-10% |
| 3.2.9. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, обеспечение сохранности государственного имущества  | 5-10% |
| 3.2.10. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений  | 5-20% |
| 3.2.11. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году  | 5-20% |
| 3.2.12. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений  | 5- 20% |
| 3.2.13. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями  | 5- 20% |
| 3.2.14. работа по укреплению материально-технической базы учреждения  | 5-50% |
| 3.2.15. воспитателям групп продленного дня за качественную работу  | 5-20% |
| 3.2.16. за организацию работы школьного оздоровительного лагеря  | 5-30% |
| 3.2.17. предоставление в отдел образования, оформленных материалов из опыта работы (план-конспект учебного занятия, воспитательного мероприятия и др.)  | 5-10% |
| 3.2.18. за качественную работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов  | 5-20% |
| 3.2.19 за работу по выдаче и приему учебных пособий (2 раза в год) | 20 -50% |
| 3.2.20. своевременное обеспечение учащихся учебниками  | 10- 20% |
| 3.3. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома): |  |
| 3.3.1. отчётная документация по питанию, ведение бракеражногожурнала,организация питания учащихся в столовой  | 5-20% |
| 3.3.2. ведение протоколов педсоветов, совещаний, совета по профилактике безнадзорности правонарушений (по мере проведения)  | 5-15% |
| 3.3.3. работа курьера  | 5-10% |
| 3.3.4. банк данных по специальному образованию  | 10-25% |
| 3.3.5. неоплачиваемое заведование кабинетом, дежурство  | 2,5-10%  |
| 3.3.6. за работу с одаренными учащимися, подтвержденную результатами контроля и ЦТ  | 5-30% |
| 3.3.7. за сложность и напряженность в работе в интересах школы и коллектива: |  |
| - заместителю директора по учебной работе  | 10-40% |
| - заместителю директора по воспитательной работе  | 10-40% |
| - заместителю директора по АХЧ  | 10-40% |
| - секретарю  | 10-40% |
| -инспектору по кадрам, библиотекарю, педагогу-организатору, педагогу-психологу, педагогу социальному  | 10-40% |
| 3.4. Для обслуживающего персонала: |  |
| 3.4.1. образцовое состояние закреплённого участка  | 10-25% |
| 3.4.2. выполнение разовых поручений  | 5-20% |
| 3.4.3. участие в ремонтных работах, в работе по благоустройству территории | 10-60% |
| 3.4.4. работникам столовой за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования, пищеблока | 10-25% |
| 3.4.5. образцовое ведение делопроизводства | 10-30% |
| 3.4.6. за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей  | 5-20% |
| 3.4.7. за качественное выполнение работы лаборанту  | 10-40% |
| 3.5. За дополнительные показатели: |  |
| 3.5.1. расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ  | 5-50% |
| 3.5.2. выполнение обязанностей временно отсутствующего работника | 5-30% |
| 3.5.3. за выполнение общественной работы в интересах коллектива | 5-20% |
| 3.6. За сотрудничество в вопросах в охране труда: |  |
| 3.6.1 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 | 5-20% |

**4. 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

**Показатели премирования для всех категорий работников:**

4.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – 1 БВ;

4.2. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий – 1 БВ;

4.3. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) - 0,3 БВ;

4.4. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время – 0,3 БВ;

4.5. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – 1 БВ;

4.6. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) – 1 БВ;

4.7. качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период – 1 БВ;

4.8. 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 - 1 БВ.

4.9. активная позиция в формировании ценностного отношения к своему здоровью и здоровью окружающих, прохождение вакцинации против COVID-19 и получение соответствующего сертификата – 1 БВ

При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

**5. Показатели, условия и размеры премирования**

**5.1. заместителей руководителей учреждения:**

5.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля, по результатам смотра – конкурса на лучшую организацию работы среди учреждений образования – 3 БВ;

5.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса – 2 БВ;

5.1.3. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, технического персонала – 1 БВ;

5.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – 1 БВ;

5.1.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – 2 БВ;

5.1.6. совершенствование учебного процесса, развитие учебно-материальной базы и укрепление трудовой дисциплины – 2 БВ;

5.1.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися – 1 БВ;

5.1.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – 1 БВ;

5.1.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов– 0,5 БВ;

5.1.10. обеспечение сохранности государственного имущества – 0,5 БВ;

5.1.11. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – 3 БВ;

5.1.12. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – 5 БВ;

5.1.13. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – 2 БВ;

5.1.14. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 2 БВ;

5.1.15. организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий в коллективе – 2 БВ.

5.1.16. соблюдение норм служебной и профессиональной этики – 1 БВ.

**5.2. Для педагогических работников:**

5.2.1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках организации - 1 БВ;

5.2.2. результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах:

5.2.2.1 результативное участие учащихся в районных предметных олимпиадах

1 место – 3 БВ;

2 место – 2 БВ;

3 место – 1 БВ.

5.2.2.2. участие учащихся в предметных олимпиадах

на уровне района – 0,5 БВ;

на уровне области – 1 БВ;

на уровне республики – 1.5 БВ;

на международном уровне – 2 БВ.

5.2.2.3. результативное участие учащихся в областных предметных олимпиадах

1 место – 5 БВ;

2 место – 4 БВ;

3 место – 3 БВ.

5.2.2.4. результативное участие учащихся в республиканских, международных предметных олимпиадах

1 место – 10 БВ;

2 место – 8 БВ;

3 место – 6 БВ.

5.2.3. за работу по оформлению кабинета и содержание его в образцовом порядке (по итогам смотра-конкурса) - 1 БВ;

5.2.4. за выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом:

на уровне района – 2 БВ;

на уровне области – 3 БВ;

на уровне республики – 4 БВ;

5.2.5. результативность работы объединений по интересам, факультативных занятий - 1 БВ;

5.2.6. результативная работа по подготовке победителей НПК, смотров-конкурсов и др.:

 5.2.6.1. работа по подготовке победителей научно-практических конференций

1 место – 3 БВ;

2 место – 2 БВ;

3 место – 1 БВ.

 5.2.6.2. участие учащихся в научно-практических конференциях

 на уровне района – 1 БВ;

на уровне области – 2 БВ;

на уровне республики – 3 БВ;

на международном уровне – 4 БВ.

 5.2.6.3. результативное участие учащихся в областных научно-практических конференциях

1 место – 3,5 БВ;

2 место – 3 БВ;

3 место – 2,5 БВ.

5.2.6.4. результативное участие учащихся в республиканских, международных научно-практических конференциях

1 место – 5 БВ;

2 место – 4,5 БВ;

3 место – 4 БВ.

5.2.7. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях:

 5.2.7.1. результативное участие в районных смотрах-конкурсах (хореографические, фольклорные, театральные коллективы)

1 место – 2 БВ;

2 место – 1,5 БВ;

3 место – 1 БВ.

 5.2.7.2. результативное участие в районных творческих конкурсах

1 место – 2 БВ;

2 место – 1,5 БВ;

3 место – 1 БВ.

 5.2.7.3. результативное участие в областных смотрах-конкурсах (хореографические, фольклорные, театральные коллективы)

1 место – 4 БВ;

2 место – 3,5 БВ;

3 место – 3 БВ.

 5.2.7.4. результативное участие в республиканских смотрах-конкурсах (хореографические, фольклорные, театральные коллективы)

1 место – 5 БВ;

2 место – 4,5 БВ;

3 место – 4 БВ.

 5.2.7.5. результативное участие в областных творческих конкурсах

1 место – 3,5 БВ;

2 место – 3 БВ;

3 место – 2,5 БВ.

 5.2.7.6. результативное участие в республиканских творческих конкурсах

1 место – 4,5 БВ;

2 место – 4 БВ;

3 место – 3,5 БВ.

 5.2.7.7. участие в смотрах-конкурсах (хореографические, фольклорные, театральные коллективы)

на уровне района – 1 БВ;

на уровне области – 1,5 БВ;

на уровне республики – 2 БВ;

 5.2.7.8. участие в творческих конкурсах

на уровне района – 0,5 БВ;

на уровне области – 1 БВ;

на уровне республики – 1.5 БВ;

5.2.8. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий - 0,5 БВ;

5.2.9. соблюдение норм служебной и профессиональной этики - 0,3БВ;

5.2.10. обобщение передового опыта:

 5.2.10.1. результативное обобщение передового опыта на уровне района

1 место – 2,5 БВ;

2 место – 2 БВ;

3 место – 1,5 БВ.

5.2.10.2. результативное обобщение передового опыта на уровне области

1 место – 3,5 БВ;

2 место – 3 БВ;

3 место – 2,5 БВ.

5.2.10.3. результативное обобщение передового опыта на уровне республики

1 место – 5 БВ;

2 место – 4,5 БВ;

3 место – 4 БВ.

5.2.10.4. участие в работе по обобщению передового опыта

на уровне района – 1 БВ;

на уровне области – 1,5 БВ;

на уровне республики – 2 БВ;

5.2.11. успешная организационно-методическая работа - 1 БВ;

5.2.12. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий - 0,5 БВ;

5.2.13. выполнение общественных, постоянных поручений в интересах трудового коллектива - 5 БВ;

5.2.14. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) - 0,5 БВ;

5.2.15. за работу с высокомотивированными учащимися - 1 БВ;

5.2.16. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов - 1 БВ;

5.2.17. авторская деятельность:

в районных средствах массовой информации - 1 БВ;

в областных средствах массовой информации - 1,5 БВ;

в предметных журналах – 2 БВ.

 5.2.18. за организацию внебюджетной деятельности 1 раз в год, исходя из расчета – 1 группа – 1 БВ;

5.2.19. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 5 БВ;

5.2.20. участие в культурно-массовых и спортивных и других профсоюзных мероприятиях – 1 БВ;

победители – 2 БВ;

5.2.21. подготовка кабинетов к новому учебному году – 2 БВ;

5.2.22. педагогам, входящим в составы совета профилактики и аттестационной комиссии – 1 БВ 1 раз в полугодие.

**5.3. Для обслуживающего персонала:**

5.3.1. вклад в оснащение учебно-методической базы школы – 2 БВ;

5.3.2. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования– 1 БВ;

5.3.3. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 1 БВ;

5.3.4. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 2 БВ;

5.3.5. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – 1 БВ;

5.3.6. экономия материальных и энергетических ресурсов – 0,5 БВ;

5.3.7. качественная подготовка учреждения к новому учебному году– 3 БВ;

5.3.8. проведение ремонтных работ на территории и в помещении – 3 БВ.

**5.4. для учебно-вспомогательного персонала:**

5.4.1. организация работы по сохранности учебников – 1 БВ;

5.4.2. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями – 1 БВ;

5.4.3. участие в воспитательных мероприятиях - 0,5 БВ;

5.4.4. участие в обеспечении учебного процесса - 0,5 БВ;

5.4.5. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования– 0,5 БВ;

5.4.6. обеспечение сохранности закреплённых материальных ценностей – 0,5 БВ;

5.4.7. поддержание надлежащего порядка в закреплённых лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – 0,3 БВ;

5.4.8. экономия материальных и энергетических ресурсов – 0,5 БВ;

5.4.9. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ – 0,3 БВ;

5.4.10. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году – 3 БВ;

5.4.11. своевременное обеспечение учащихся учебниками (для библиотекаря) – 1 БВ.

**6. Показатели снижения базовой премии (размер снижения базовой премии установлен в %)**

6.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов - 10%;

6.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения - 10%;

6.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности - 20%;

6.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору-10%;

6.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами - 10%;

6.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время - 20%;

6.7. неаккуратное ведение документации - 10%;

6.8. нарушение трудовой дисциплины - 20%;

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.

8. 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.

9. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможности его премирования по показателям.

Заместитель директора по

учебной работе Н.В. Баранникова

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 2

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 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 учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника (кроме совместителей) с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов. Приказы доводятся для ознакомления до всех работников учреждения.

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

4.1. рождение ребенка -3 БВ;

4.2. бракосочетание работника (кроме совместителей) – 3 БВ;

4.3. при несчастных случаях в семье работника с членами семьи – 3 БВ;

4.4. в случае смерти работника материальная помощь оказывается его ближайшему родственнику, взявшему на себя заботу о погребении - 5 БВ

4.5. в случае смерти бывшего работника материальная помощь оказывается его ближайшему родственнику, взявшему на себя заботу о погребении – 3 БВ;

4.6. смерти близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети, брат, сестра) – 10 БВ;

4.7. продолжительной болезни работника:

4.7.1. заболевание работника (материальная помощь оказывается по одному из оснований):

 1 неделя – 1 БВ;

 2 недели – 2 БВ;

 более 2-х недель –2,5 БВ.

 4.7.2. при лечении в стационаре от 10 дней и свыше – 3 БВ;

 4.7.3. при наличии подтверждающих документов о временной нетрудоспособности – 3 БВ ежемесячно;

 4.7.4. при необходимости лечения дорогостоящими лекарственными средствами при наличии документов, подтверждающих необходимость приобретения лекарственных средств (на сумму свыше 3-х БВ) – 3 БВ раз в год.

 4.7.5. оперативное вмешательство, требующее длительного лечения – 5 БВ;

4.8. малообеспеченным семьям, получающим адресную социальную помощь (один раз в год) - 2 БВ;

4.9. работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет (один раз в год) - 1 БВ;

4.10. выход на пенсию по достижении возраста (с увольнением) – 3 БВ;

4.11. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей школьного возраста (один раз в год) – 2 БВ;

4.12. одиноким матерям на организацию платного питания их детей в школе при наличии денежных средств – 1 БВ;

4.13. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (один раз в год) – 2 БВ;

4.14. потеря работы супругом (супругой), если в семье имеются иждивенцы (один раз в год) – 3 БВ;

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

4.16. материальный ущерб, нанесённый сотруднику (кража, пожар, стихийное бедствие и т.п.) - 3 БВ;

4.17. работникам, имеющим детей-инвалидов (один раз в год) – 2 БВ;

4.18. не менее одного раза в год, работникам школы, дети которых платно обучаются в УВО и УССО – 2 БВ;

4.19. работникам-родителям первоклассников – 2 БВ.

4.20. при оздоровлении работника учреждения образования и их детей за собственные средства (частичная оплата путёвок санаторно-курортного лечения, компенсация затрат на дорогу) - 2 БВ;

4.21. молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года – 3 БВ;

4.22. молодым специалистам на обустройство (единовременная выплата) 1 БВ

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, распределяются в течение квартала между работниками (кроме совместителей, работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком) в равных долях, в том числе и на Руководителя учреждения образования в установленном порядке, в абсолютных величинах (рублях).

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

Заместитель директора по

учебной работе Н.В. Баранникова

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022

Приложение 3

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 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» (с изменениями и дополнениями)».

 1.2. Источниками средств для установления надбавки являются:

* бюджетные средства, выделяемые на установление надбавки работникам (15% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки);
* средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

1.3. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается ежемесячно (полугодие, год, учебный год) приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника (включительно) с учетом нагрузки. Приказы доводятся для ознакомления до всех работников учреждения.

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

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

 1.5. Для установления надбавки за высокие достижения в труде в учреждении образования создаётся 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. Надбавка руководителю организации устанавливается вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

2.2.1. **для зам. руководителей и педагогических работников**

2.2.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля – до 20 %

2.2.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов образовательного процесса – до 10 %

2.2.1.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – до 10 %

2.2.1.4. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – до 20 %

2.2.1.5. совершенствование учебного процесса, развитие учебно-материальной базы и укрепление трудовой дисциплины – до 40 %

2.2.1.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися – до 20 %

2.2.1.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до 15 %

2.2.1.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов– до 10 %

2.2.1.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 50 %

2.2.1.10. активная работа по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями – до 20 %

2.2.1.11. своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок – до 10 %

2.2.1.12. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – до 40 %

2.2.1.13. проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования – до 15 %

2.2.1.14.

2.2.1.17. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, игровые площадки образовательной направленности, внедрение компьютерных технологий и т.д.) – до 15 %

2.2.1.18. осуществление дополнительной работы в период аттестации учащихся – до 15 %

**Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде**

***на учебный год***

2.2.1.19. председателю комиссии по оздоровлению – до 10 %

2.2.1.20. за техническое обеспечение мероприятий – до 10 %

2.2.1.21. председателю Совета по питанию, ведение документации

 – до 10 %

2.2.1.22. председателю аттестационной комиссии – до 15 %

2.2.1.23. председателю профсоюзного комитета – до 30 %

2.2.1.24. за оформление и наполнение школьного сайта – до 15 %

2.2.1.25. за работу с банком данных о детях с ОПФР – до 15 %

2.2.1.26. ответственному за учёт детей района школы – до 10 %

2.2.1.27. за работу с детскими молодёжными объединениями – 10 %

2.2.1.28. молодому специалисту (в течение первых 3 лет) – 20%

***ежеквартально***

2.2.1.28. заместителям директора, в должностных обязанностях которых предусмотрено выполнение обязанностей по организации и проведении работ по охране труда,– до 10 %

2.2.1.29.общественному инспектору по охране труда – 10 -20 %

2.2.1.30. членам общественных комиссий по охране труда (по результатам проведённой работы) – до 5 %

2.2.2. **для техперсонала**

2.2.2.1. поддержание надлежащего порядка в закреплённых лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – до 5 %

2.2.2.2. участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации, модернизации лабораторных работ – до 10 %

2.2.2.3. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – до 10 %

2.2.2.4. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 5 %

2.2.2.5. экономия материальных и энергетических ресурсов –

до 5 %

2.2.2.6. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году – до 20 %

2.2.2.7. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения – до 15 %

2.2.2.8. проведение ремонтных работ – до 30 %

2.2.2.9. образцовое содержание рабочего места, оборудования –

до 10 %

2.2.2.10. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 15 %

2.2.2.11. соблюдение требований охраны труда и техники безопасности – до 5 %

3. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска

- социального отпуска

- временной нетрудоспособности

- повышения квалификации

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

Заместитель директора по

учебной работе Н.В. Баранникова

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 4

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01 2019 г. № 27 (с изменениями и дополнениями), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 30. 06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам (за исключением руководителя и его заместителей) 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, учебную четверть, семестр, год (каждое учреждение образования определяет самостоятельно), по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

 1.7. Источник выплаты надбавки средства – в размере 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

1.8. Размер и порядок выплаты надбавки определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

 1.9. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

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

2. Надбавки устанавливаются:

|  |
| --- |
| 2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями |
| 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 одаренными 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 сопровождении их в период проведения таких мероприятий  |
| 2.6. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании |
|  |
| 2.7. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования. |

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам. Приказы доводятся для ознакомления до всех работников учреждения.

4. Надбавки устанавливаются работникам учреждения, работающим по совместительству.

Заместитель директора по

учебной работе Н.В. Баранникова

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 5

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты

на оздоровление работникам государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 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, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

1.5. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется всем работникам учреждения включая внутренних и внешних совместителей (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 педагогическим работникам устанавливается из расчёта 1 оклада с учётом педагогической нагрузки.

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

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

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

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

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

в размере 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 лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

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

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

2.9. 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 Н.В. Баранникова

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 6

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

Перечень

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

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»

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

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 М.П. Ананич

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 7

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

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 № г. Светлогорска»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1 | Уборщик территорий | Мыло, 400 гр. |
| 2 | Уборщик 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 М.П. Ананич

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 8

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

Перечень

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

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и должностей работников |
| 1. | Сторож |

Заместитель директора по

хозяйственной работе М. П. Ананич

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 9

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

Перечень

профессий и должностей работников,

подлежащих обязательному медицинскому осмотру при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам государственного учреждения образования «Средняя школа № \_\_\_\_ 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 |
| Уборщик территории (при покосе травы) | 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 2 года |
| Уборщик помещений (служебных и производственных) | Приложение 11.2.8. дезинцифирующие средства (А) (приготовление и использование)Приложение 3П.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии не менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более) |  | 1 раз в 2 года |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | Приложение 3П.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более) | 2 | 1 раз в 2 года |
| ПреподавателиВоспитатели  | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в П.3. настоящего приложения), в учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 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 труда | Приложение 3П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках); имеющих открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкцииП.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в 2 года1 раз в год |
| Оператор ЭВМИнженер-программистИные работники, работающие на ЭВМ | Приложение 15.6. 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 3 года |
| Секретарь  | Приложение 15.6. 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 | 2 | 1 раз в 3 года |

**Основание:**

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016)).

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

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

***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 Н.В. Баранникова

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 10

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

Перечень

должностей и профессий работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

 во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

1. Учитель
2. Сторож
3. Уборщик помещений
4. Уборщик территории
5. Воспитатель группы продленного дня
6. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

Составил заместитель директора

по учебной работе Н.В. Баранникова

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 11

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

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 № г. Светлогорска»

1. Заместитель директора по хозяйственной работе.

Заместитель директора по

хозяйственной работе М.П. Ананич

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.

Приложение 12

к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор государственного

 учреждения образования

«Средняя школа № 2

г. Светлогорска»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Н. Жинко

 «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

 План мероприятий по охране труда

 государственного учреждения образования

 «Средняя школа № 2 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 работниками 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-технического 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 | директор комиссия 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 поОТ общественный инспектор 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 инспектор по ОТзаместитель директора по хозяйственной работе | 115 |  |
| 19 | Составление отчетов по ОТ  |  |  | ежеквартально | заместитель директора по учебной работекомиссия по ОТ общественный инспектор по ОТ |  |  |
| 20 | Обеспечение моющимидезсредствами | 100 |  | ежеквартально | заместитель директора по хозяйственной работе | 45 |  |

Составил заместитель директора

по учебной работе Н.В. Баранникова

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания

первичной профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 2 г. Светлогорска»,

протокол №2 от 31.05.2022.