**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«ЗЯБРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

**на 2022-2025 годы**

 **Одобрен на собрании трудового коллектива**

 **«\_31\_» \_\_\_мая\_\_ 2022 года, протокол № \_1\_\_**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Номер страницы |
| 1 | Раздел I «Общие положения»  | стр. 4 |
| 2 | Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» | стр. 6 |
| 3 | Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» | стр. 13 |
| 4 | Раздел IV «Гарантии занятости»  | стр. 19 |
| 5 | Раздел V «Охрана труда»  | стр. 25 |
| 6 | Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»  | стр. 29 |
| 7 | Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»  | стр. 31 |
| 8 | Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | стр. 35 |
| 9 | Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»  | стр. 35 |
| 10 | Приложение № 1 « Положение о порядке оказания материальной помощи работникам» | стр. 38 |
| 11 | Приложение № 2 « Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам» | стр. 42 |
| 12 | Приложение № 3 «Положение о премировании работников» | стр. 45 |
| 13 | Приложение № 4 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам» | стр. 52 |
| 14 | Приложение № 5 «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам за характер труда» | стр.58 |
| 15 | Приложение № 6 «План мероприятий по охране труда» | стр.60 |
| 16 | Приложение № 7 «Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам» | стр.62 |
| 17 | Приложение № 8 «Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим порезультатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда» | Стр.64 |
| 18 | Приложение № 9 « Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работ» | стр.65 |
| 19 | Приложение № 10 «Список профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам» | стр.66 |
| 20 | Приложение № 11 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнениями кожных покровов или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами» | стр.68 |
| 21 | Приложение № 12 «Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях» | стр.69 |
| 22 | Приложение № 13 «Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени» | стр.70 |
| 23 | Приложение № 14 «Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей» | стр.71 |
| 24 | Приложение № 15 « Перечень категорий работников государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа», для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания» | стр.72 |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа» на 2022-2025 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Бабиковой Зинаиды Федоровны, и государственное учреждение образования «Зябровская средняя школа» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Демченковой Натальи Михайловны (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 Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2022–2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашением между отделом образования Гомельского районного исполнительного комитета и Гомельской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

6. Договор вступает в силу 01.06.2022 годаи действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

11. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

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

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

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

16. **Наниматель обязуется:**

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

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

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

**17. Профком обязуется:**

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

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

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

**18. Стороны пришли к соглашению:**

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

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер постановления, дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя Профкома.

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

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

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

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

Данные приказы объявляются работнику под подпись.

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

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

Премирование руководителя учреждения образования за педагогическую деятельность производится в соответствии с Положением о премировании работников учреждения образования.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени преподавательской работы, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся. В этот период Нанимателем учреждения по согласованию с Профкомом образования может быть введен иной режим рабочего времени согласно нагрузке.

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

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 15 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

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

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

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

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

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

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

18.15.1. установление премии и надбавок с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей – в соответствии с Положениями о порядке и условиях оказания премии и надбавок работников государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»;

18.15.2. оказание материальной помощи на обустройство в соответствии с Приложением № 1 Коллективного договора;

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

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

18.16. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресеньем, кроме работников столовой, для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье. Для водителя автомобиля, лаборанта, библиотекаря, педагога-организатора, специалистов социально-педагогической и психологической службы (далее – СППС), заместителей директора рабочее время определяется графиком в рамках сорокачасовой недели. В каникулярное время, в период функционирования пришкольных лагерей, график работы указанных выше специалистов может быть изменен Нанимателем, но в пределах 40 часов в неделю.

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

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

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

18.19.На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

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

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

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

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

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

18.25. Перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания определен Приложением № 15 к Договору.

18.26. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени определен Приложением № 13 к Договору.

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

**19. Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

19.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

**20. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

**21. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования по педагогическим специальностям в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляются отпуска в связи с получением образования с сохранением средней заработной платы продолжительностью, предусмотренной  статьей 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь, на  основании подтверждающих документов, представленных работником.

 При получении профессиональной подготовки, повышении квалификации, стажировки и переподготовки работников в сфере образования предоставляются отпуска в связи с получением образования с сохранением средней заработной платы согласно статьи 2201 Трудового кодекса Республики Беларусь, на основании подтверждающих документов, представленных работником.

 В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договорами, Наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

Трудовые отпуска за первый рабочий год предоставляются до истечения шести месяцев молодым специалистам, получающим высшее, послевузовское образование в заочной форме согласно статьи 166 Трудового кодекса Республики Беларусь, на  основании подтверждающих документов, представленных работником.

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

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

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

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

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

2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – до 30 дней;

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

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков, родных братьев (сестер) - 5 дней;

5) рождение детей, внуков - 1 день;

6)первый учебный день детей или внуков-первоклассников -1 день;

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

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

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

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

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

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

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

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

21.17. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом нанимателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времни, а также напряженнности и сложности его труда.

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

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (статья 190 Трудового кодекса) 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 том числе сопровождение ребенка на лечение;

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

 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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

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

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

**РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**22. Наниматель обязуется:**

22.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, а в случае высвобождения педагогических работников, принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

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

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

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

**23. Профком обязуется:**

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

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

**24. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

24.2.9. женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;

24.2.10. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

24.2.11. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 18 лет;

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

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

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

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

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

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

24.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

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

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

При заключении контракта срок его действия определяется в соответствии с частью первой статьи 261³ Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

24.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет, а имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), (10 лет и более) - на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 ТК РБ;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 ТК РБ.

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

24.14. 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.

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

24.16. Заключать контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери, в связи с ее смертью, лишением родительских прав и другими причинами, опекуном, попечителем), ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный срок с его (её) согласия.

24.17. 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.

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

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

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

24.20. по истечении срока действия контракта наниматель вправе заключить с работником, проработавшим не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающим, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с его письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплату труда.

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

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

24.22.1. состояние здоровья;

24.22.2. поступления на военную службу по контракту;

24.22.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

24.22.4. избрание на выборную должность;

24.22.5. переезд в другую местность;

24.22.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.22.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.22.8. изменение семейного положения;

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

24.22.10. пенсионный возраст;

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

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

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

24.22.14. в других случаях по соглашению сторон.

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

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

24.25. 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 ([статья 69](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdmin%5CApplication%20Data%5CMicrosoft%5C21%5CNCPI#L) Трудового кодекса Республики Беларусь).

24.26. 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.

24.27. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение №1), при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключении контракта сроком не менее чем на три года.

**РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»**

**25. Наниматель обязуется:**

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

25.2. 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 № 6).

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

25.4. Оборудовать уголок по охране труда с целью информирования работников о состоянии работы по охране труда, а также актуальным вопросам законодательства об охране труда.

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

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

25.7.Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным списком с выдачей направления в кратности, соответствующей действующему законодательству в каникулярный период (Приложение № 10) либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

25.8. Совместно с Профкомом организовывает и создаёт комиссию по охране труда и оказывает содействие в её работе.

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

25.10. 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.

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

**26. Профком обязуется:**

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

**27.Стороны пришли к соглашению:**

27.1. Осуществлять периодический (многоступенчатый) контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки (Приложение № 7 к Договору);

обеспечением работниками смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 11 к Договору);

обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №12 к Договору).

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

-дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 9);

-доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 8).

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

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

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

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя и впоследствии уволенного по причине невозможности исполнять трудовые обязанности, оказывать единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанный за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев).

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

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

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

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

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

27.11. 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 либо о состоянии здоровья лица, действия которого могут привести к нарушению правил охраны труда.

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

27.13. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

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

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

27.16. 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»**

**28. Наниматель обязуется**:

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

**29. Профком обязуется:**

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

29.2. 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.

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

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

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

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

29.7. Осуществлять из внебюджетных средств частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря круглосуточного пребывания для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками, членами профсоюза, которые последние несколько лет (2 года) не пользовались лечением и оздоровлением. (Приложение № 1)

**30. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

30.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

30.4. 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.

30.5. Содействовать проведению 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.

30.6. 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.

30.7. 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.

30.8. 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 учреждении образования и организационных структурах отраслевого Профсоюза.

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

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

30.11. 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.

30.12. Наниматель осуществляет подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьным автобусом, при наличии свободных мест.

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

**31. Наниматель обязуется:**

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

**32. Профком обязуется:**

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

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

**33. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

33.4. 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 работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе - в соответствии с Положением о порядке и условиях установлении надбавки за высокие достижения работникам государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в соответствии с Положением о порядке и условиях установлении надбавки за высокие достижения работникам государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»;

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

33.5. 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.

33.6. 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 33.5.

33.7. 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».

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

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.

33.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

33.11. 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.

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

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

**34. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

**35. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

**37. 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.

**38. Стороны пришли к соглашению:**

38.1. 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.

38.2. 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.

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

 38.4. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности в 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.

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

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

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

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

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

38.10. 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.

Одобрено на собрании трудового коллектива 31.05.2022 г., протокол №1. По поручению Сторон подписали:

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.М.Демченкова  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_З.Ф.Бабикова |

Приложение №1

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»

от 31.05.2022 № 304

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»

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.

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

Материальная помощь по заявлениям оказывается всем работникам, в том числе работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (за исключением внешних и внутренних совместителей) с предоставлением подтверждающих документов в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах включительно – далее БВ):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Случаи оказания материальной помощи | Размер материальной помощи |
| 1. | Рождение ребенка | 4 БВ |
| 2. | Бракосочетание работника (вступившим в брак впервые) | 3 БВ |
| 3. | Несчастный случай в быту работника не по его вине (стихийное бедствие, форс-мажорные обстоятельства) (с составлением акта комиссии) в случае неполной компенсации ущерба  | 6 БВ |
| 4. | Смерть работника учреждения образования  | 11 БВ |
| 5. | Смерть близкого родственника работника: муж, жена, мать, отец, дети, родные братья и сестры  | 10 БВ |
| 6. | Продолжительная болезнь работника или его несовершеннолетнего ребенка (свыше 30 календарных дней) (с предоставлением ксерокопии больничного листа и др. документов) | 2 БВ (1 раз в год) |
| 7. | Многодетным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей (с предоставлением ксерокопии удостоверения о статусе многодетной семьи)  | 3 БВ (1 раз в календарный год)  |
| 8. | Семьям, воспитывающим несовершеннолетних детей одним из родителей, не состоявшим в браке и не получающим дополнительных субсидий (с предоставлением справки по форме 2, ксерокопии свидетельства о рождении ребенка, ксерокопии паспорта с отсутствием штампа о регистрации брака)  | 3 БВ на ребенка (1 раз в календарный год) |
| 9. | В связи с юбилейными и круглыми датами рождения работника (с предоставлением документа, удостоверяющего личность, содержащего дату рождения):- 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет | 2 БВ  |
| 10. | Частичная компенсация стоимости проезда к месту работы и обратно для молодых специалистов, проживающих не в данном населенном пункте по предоставлению справки о месте жительства и составе семьи или паспортных данных о регистрации |  3 БВ (1 раз за 6 отработанных месяцев с указанием в заявлении отработанных месяцев) |
| 11. | Частичная компенсация стоимости проезда к месту работы и обратно для работников, проживающих на расстоянии более 5 км от места работы по предоставлению справки о месте жительства и составе семьи или паспортных данных о регистрации | 2 БВ (1 раз за 6 отработанных месяцев с указанием в заявлении отработанных месяцев) |
| 12. | Частичная компенсация стоимости проживания на частной квартире для молодых специалистов (по предоставлению ксерокопии договора об аренде) | 3 БВ  (1 раз в полгода) |
| 13. | 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 |
| 14. | Работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование на обустройство (при смене места проживания) | 3 БВ ( 1 раз в календарный год) |
| 15. | Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на рабочем месте, - единовременная материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на рабочем месте (при наличии финансовых средств) | Один среднемесячный заработок за каждый процент утраты трудоспособности |
| 16. | Частичная компенсация стоимости путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками, членами профсоюза, которые последние несколько лет (2 года) не пользовались лечением и оздоровлением  | 2 БВ |
| 17. | Частичная компенсация стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря круглосуточного пребывания для детей работников, членов профсоюза  | 2 БВ  |
| 18. |  В связи с прохождением хозрасчетных курсов, семинаров, гигиенического обучения при прохождении санитарного минимума (по предоставлению квитанции)  | 100% стоимости обучения |
| 19. | В связи с уходом на пенсию по возрасту, фактическим прекращением трудовой деятельности (по предоставлению приказа руководителя) | 3 БВ (1 раз за трудовую деятельность) |
| 20. | Компенсация стоимости школьных учебников детям работников, членам отраслевого профсоюза (по предоставлению копии свидетельства о рождении ребенка, справки об обучении и копии квитанции об оплате стоимости школьных учебников) | 100% стоимости комплекта учебников (как правило в сентябре-октябре) |
| 21 | Компенсация стоимости средств индивидуальной защиты (при увольнении работник обязан вернуть средство индивидуальной зашиты, если не истек срок его эксплуатации) | 100% стоимости |
| 22 | Компенсация стоимости за своевременное прохождение платного медосмотра по направлению нанимателя (с предоставлением соответствующих документов) | 50% стоимости |

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

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

Материальная помощь Руководителю оказывается из средств учреждения образования на основании показателей данного Положения Договора отделом образования Гомельского райисполкома по согласованию с Президиумом райкома профсоюза.

Средства фонда материальной помощи, неизрасходованные по заявлениям работников в текущем месяце, распределяются между всеми работниками, в том числе и на руководителя учреждения образования, а также работниками, находящихся в социальном отпуске по беременности и родам, кроме работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в равных долях в конце календарного года.

Приложение №2

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»

от 31.05.2022 № 304

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»

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»), Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июня 2020 г. № 342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера 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 с учетом педагогической нагрузки (для педагогических работников) и 1 оклада работников (для работников, которым не устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку), если иной размер не 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.

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.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого же периода 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. Единовременная выплата на оздоровление производится всем работникам, в том числе:

работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства;

принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);

принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление в размере 1 оклада пропорционально отработанному времени.

2.5. Единовременная выплата на оздоровление не производится работникам, принятым на условиях срочных трудовых договоров на период временной замены основного работника: трудовых и/или социальных отпусков, листков временной нетрудоспособности (исключение составляют работники, принятые на период социальных отпусков по беременности и родам и/или по уходу за ребенком, до достижения им возраста 3-х лет).

2.6. 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.

2.7. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, единовременная выплата на оздоровление осуществляется в конце календарного года и не зависит от предоставления трудового отпуска в текущем календарном году:

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 в полном объеме или пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

Размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

2.8. 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.

2.9. Для расчета суммы единовременной выплаты пропорционально отработанному времени включаются отработанные месяцы (месяц), при этом, остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней – из подсчета исключается.

Приложение №3

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»

от 31.05.2022 № 304

Положение

о размерах, порядке и условиях премирования работников государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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 % суммы окладов работников учреждения);

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

неиспользованный плановый объём средств фонда заработной платы;

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

1. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

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

2.2. Размеры, порядок и условия премирования работников определяются настоящим Положением о премировании работников учреждения образования (далее – Положение).

2.3. 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 с ними всех работников учреждения.

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

2.5. 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.

2.6. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период, или уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.7. Средства, неиспользованные по фонду оплаты труда за январь-ноябрь, могут быть выплачены в конце текущего года. Средства. Неиспользованные по фонду оплаты труда за январь-декабрь текущего года выплачиваются в январе следующего года из ассигнований года. следующим за отчетным, в срок выплаты заработной платы за 2-ю половину месяца.

3. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Премия работника может состоять из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

3.2. Базовый размер премии в размере 5 % оклада начисляется:

ежемесячно всем работникам учреждения образования, в том числе и работающим по совместительству;

при условии добросовестного исполнения должностных (рабочих) обязанностей без нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

Для педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки, базовый размер премии устанавливается:

исходя из педагогической нагрузки (согласно тарификации);

за фактически отработанные часы, если работа выполняется на условиях совместительства.

3.3. Дополнительный размер премии, размер и условия установления по показателям:

3.3.1. определяется в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий, с учётом эффективности труда, личных достижений и успехов в течении предыдущего месяца;

3.3.2. может осуществляться по нескольким показателям, один и тот же показатель может быть использован несколько раз, при установлении премии по нескольким показателям, премия суммируется;

3.3.3. устанавливается в абсолютных величинах - рублях (включительно) за выполнение определенной работы по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели установления премии | Размер премии |
| 1. | Повышение профессионального мастерства (работа по повышению квалификационного уровня, подтверждению высшей квалификационной категории, прохождение обучающих семинаров и курсов переподготовки на хозрасчетной основе) и другие формы работы  | до 60 р. |
| 2.2.12.22.3 | Обобщение передового опыта через устное выступление с сообщением, разработку методических рекомендаций, пособий, печать в СМИ, размещение работ в Интернете:- на уровне школы- на уровне района- на уровне области, республики | до 20 р.до 30 р.до 40 р. |
| 3. | Активное участие в мероприятиях, направленных на поддержание (соблюдение) здорового образа жизни, соблюдение санитарно-эпидемиологического законодательства (санитарно-эпидемиологический режим, вакцинация, ревакцинация и т.д.). | до 50 р.(в течение года после вакцинации (ревакцинации)) |
| 4. | Подготовка и проведение семинаров, конференций, родительских собраний | до 80 р. |
| 5.5.1.5.2.5.3. | Подготовка и проведение открытых уроков:на уровне учреждения образования на уровне районаподготовка и проведение предметных недель | до 40 р.до 60 р.до 50 р. |
| 6.6.1.6.2.6.3.6.4.6.5. 6.6.6.7.6.8.6.9.6.10.6.11.6.12.6.13.6.14.6.15.6.16.6.17.7.7.1.7.2.7.3.7.4.7.5.7.6.7.7. | Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями:проведение хозяйственных работ, в том числе не входящих в круг должностных обязанностей  проведение ремонтных работ, в том числе не входящих в круг должностных обязанностей работа на пришкольном участкевыписка аттестатов о завершении обучения на уровне базового и общего среднего образования работа по благоустройству школьного двораработа на ксерокопировальной техникеобеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования без привлечения бюджетных средстворганизация рейдов-проверок организация дежурства во внеурочное или вечернее время работа по учету детей, подлежащих обучению на уровне общего среднего образования, сопровождение и обеспечение безопасности детей во время поездок в транспорте за сопровождение детей при организации подвоза на мероприятия (за каждую поездку)за организацию работы спортивного зала, компьютерного класса, библиотеки в вечернее время и в выходные дниработа, связанная с подготовкой школы и кабинетов к новому учебному годуисполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также работ вакантной штатной единицы (если не оплачивалась замена)выполнение разового поручения администрации учреждения образования и отдела образования, связанных с образовательным процессом и финансово-хозяйственной деятельностьювыполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива членам профкомавыполнение постоянных работ, необходимых для обеспечения качественного образовательного процесса, не предусмотренных штатным расписанием: инспектор по кадрам, секретарь комиссии по назначению пособия по больничным листам, администратор сайта школы, общественный инспектор по охране труда,оператор ЭВМ,секретарю аттестационной комиссии,секретарю совета профилактики по безнадзорности и правонарушениям  | до 75 рдо 75 р.до 75 р.до 30 р.до 55 р.до 30 р.до 40 р.до 30 р. до 30 р. до 30 р. до 30 р. до 30 р.до 30 р.до 100 р.до 100 р.до 100 р.до 50 р.до 200 р.до 60 р.до 80 р.до 60 р.до 60 р.до 30 р.до 65 р. |
| 8. | Работа по эстетизации учреждения образования, оформлению помещений школы, учебных кабинетов, лабораторий и содержанию их в образцовом порядке, качественное оформление информационных стендов, наглядного материала по результатам учебных четвертей, предложению администрации  | до 60 р. |
| 9. | Участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения | до 60 р. |
| 10. | Совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы | до 100 р. |
| 11. | Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | до 40 р. |
| 12. | За содействие руководителю в решении вопросов охраны труда | до 60 р. |
| 13. | Оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы  | до 70 р. |
| 14. | За работу по улучшению санитарно-бытовых условий, условий приема пищи | до 60 р. |
| 15. | За творческую активность и оперативное реагирование при подготовке и своевременной сдаче различного рода внеплановой отчетности  | до 100 р. |
| 16. | За сопровождение детей на оздоровление в оздоровительные лагеря, лагеря труда и отдыха, стройотряды (пропорционально отработанному времени) | до 150 р. |
| 17. | За особый характер работы водителю автобуса учреждения образования, занятому перевозкой учащихся (воспитанников, детей) | до 70 р. |
| 18. | Выпускникам учреждений, получившим среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы, в первые три года работы | до 50 р. |
| 19. | За приобретение и использование печатных изданий, согласованных с нанимателем | до 80 р. 1 раз в квартал |
| 20. | За работу в дежурной группе (пропорционально отработанному времени) | до 150 р. |
| 21. | За организацию бесперебойной работы автобуса | До 50 р. |
|  |

3.4. Начисление премии работникам учреждения производится учетно-экономическим управлением государственного учреждения «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организации Гомельского района».

3.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется отделом образования Гомельского райисполкома в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях премировании руководителей учреждений, подчиненных отделу образования Гомельского районного исполнительного комитета, по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

3.6. Премирование работников из неиспользованного планового объёма средств фонда заработной платы производится ежемесячно в абсолютных величинах - рублях (включительно) согласно подпункту 3.3 Положения на основании дополнительного приказа руководителя.

|  |  |
| --- | --- |
| 4. СНИЖЕНИЕ ИЛИ ЛИШЕНИЕ БАЗОВОГО РАЗМЕРА ПРЕМИИ4.1. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно непосредственному руководителю. Лишение работника базового размера премии частично или полностью должно быть оформлено приказом по учреждению с указанием причин. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под подпись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.4.2. Показатели снижения базового размера премии: |  |
| 4.2.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов | -90% |
| 4.2.2. негрубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения | -50% |
| 4.2.3. нарушение правил охраны труда  | -50% |
| 4.2.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | -50% |
| 4.2.6. неаккуратное ведение документации, а также недостоверность в предоставлении отчетных данных руководителю и по требованию в вышестоящие инстанции 4.2.7. невыполнение санитарно-гигиенических норм 4.2.8. за отсутствие на месте дежурства, на рабочем месте без уважительной причины  | – 50%;– 80%;– 70%; |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  4.3. Показатели лишения базового размера премии на 100%:4.3.1. за прогул без уважительной причины; |  |
| 4.3.2. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка; |
| 4.3.3. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности; |
| 4.3.4. невыполнение функциональных обязанностей, повторно подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля; |
| 4.3.5. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб; |

 4.3.6. детский травматизм, произошедший в учебное время вследствие халатности и нарушения правил охраны труда;

|  |
| --- |
| 4.3.7. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности.4.4. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его дополнительного премирования по показателям. |

Приложение № 4 УТВЕРЖДЕНОПриказ директорагосударственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»от 31.05.2022 № 304Положение о порядке и условиях установлении надбавки за высокие достижения работникам государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке и условиях установлении надбавки за высокие достижения работникам государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».1.2. Надбавка за высокие достижения устанавливается приказом руководителя по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением, и выплачивается ежемесячно. 1.3. Источниками средств для установления надбавки за высокие достижения в труде являются:бюджетные средства, выделяемые на установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения;средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством; средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.1.4. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.1.5. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.1.6 Установление надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования осуществляется с учетом предложений заместителей руководителя, руководителей методических объединений на основании Положения. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий. 1.7. Установление надбавок за высокие достижения в труде из неиспользованного планового объема средств фонда заработной платы, а также фонда, предусмотренного на установление надбавки за высокие достижения в труде, производится на основании показателей, указанных в подпункте 2.2 пункта 2 настоящего Положения. 1.8. Надбавка руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.2. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРУСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ 2.1. Для установления надбавки за высокие достижения в труде в учреждении создается комиссия по распределению средств материального стимулирования, которая на основании Положения определяет размеры надбавок (порядок работы комиссии утверждается руководителем учреждения). 2.2. Порядок, размер и условия установления надбавки за высокие достижения в труде:2.2.1. устанавливается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:трудового отпуска;социального отпуска;временной нетрудоспособности;повышения квалификации; за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата;2.2.2. определяется в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий, личных достижений и успехов;2.2.3. может осуществляться по нескольким показателям, при установлении надбавки по нескольким показателям, надбавка суммируется;2.2.4. устанавливается в абсолютных величинах - рублях (включительно) за выполнение определенной работы по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии установления надбавок | Размер надбавки |
| 1. | Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля | до 50 р. |
| 2.2.12.22.3 | Подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, выставках, олимпиадах, научно-практических конференциях, концертах и другое) – за каждое результативное участие- на уровне учреждения образования - на уровне района- на уровне области, республики | до 20 р.до 30 р.до 40 р. |
| 3.3.13.1.13.1.23.1.33.23.2.13.2.23.2.3 | Результативное участие учащихся в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях (1-3 места) – за каждое участие:- призовые места в районе:1 место2 место 3 место- призовые места в области, республике, международное участие:1 место2 место3 место | до 60 р.до 55 р.до 50 р.до 100 р.до 90 р.до 80 р. |
| 4.4.14.1.14.1.24.1.34.24.2.14.2.24.2.3 | Работа по подготовке победителей смотров-конкурсов, соревнований и других воспитательных мероприятий:- на уровне района:1 место2 место3 место- на уровне области, республики, международное участие:1 место2 место 3 место | до 60 р.до 55 р.до 50 р.до 100 р.до 90 р.до 80 р. |
| 5. | Участие в работе по организации отдыха и труда учащихся, пропаганде здорового образа жизни во внеурочное время (экскурсии, туристические походы, слеты, лектории, работа ученических бригад, прохождение летней практики, посещение ветеранов, помощь в благоустройстве территории населенных пунктов и другое)  | до 40 р.(за каждый вид работы) |
| 6. | Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе (с привлечением ветеранов педагогического труда, представителей организаций, тесно сотрудничающих со школой, других почетных гостей) | до 70 р. |
| 7. | Участие работников в культурно-массовых, спортивных, профилактических мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, проводимых учреждениями культуры, сельисполкомом, отделом образования и другими организациями и структурами | до 70 р. |
| 8.8.18.28.3. | Обеспечение функционирования оздоровительного лагеря с дневным пребыванием учащихся (исходя из количества дней функционирования лагеря):- начальнику лагеря- заместителю начальника лагеря, воспитателю, педагогу-организатору, педагогу-психологу, педагогу социальному - повару, работникам столовой | до 80 р.до 60 р.до 40 р. |
| 9.9.19.29.3 | Обеспечение функционирования оздоровительного лагеря с круглосуточным пребыванием учащихся (исходя из количества дней функционирования лагеря):- начальнику лагеря -заместителю начальника лагеря, воспитателю, педагогу-организатору, педагогу-психологу, педагогу социальному - повару, работникам столовой | до 70 р.до 50 р.до 50 р. |
| 10. | За работу по подготовке учащихся к результативной сдаче централизованного тестирования (1-3 места по рейтингу в районе) | до 80 р. |
| 11. | За результативную работу по профессиональному самоопределению обучающихся выпускных классов при поступлении на педагогические специальности | до 50 р. |
| 12. | За привлечение дополнительных финансовых источников и существенный вклад во внебюджетную деятельность школы | до 50 р. |
| 13. | За содействие в выполнении доведенных показателей по внебюджетной деятельности (в том числе сдача макулатуры, металлолома и другого вторичного сырья) | до 50 р. |
| 14. | За участие работников, учащихся в мероприятиях, направленных на развитие сотрудничества и установление партнерских связей | до 50 р. |
| 15. | За эффективную работу по программе профильного преподавания предметов (по итогам поступления в ВУЗы и ССУЗы) | до 60 р. |
| 16. | Работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь | до 60 р. |
| 17. | Работникам пищеблока за напряженность труда | до 100 р. |
| 18. 18.1.18.2. |  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 работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива | до 30 % оклада по основной работедо 50 % оклада по основной работе |
| 19. | Активное участие в мероприятиях, направленных на поддержание (соблюдение) здорового образа жизни, соблюдение санитарно-эпидемиологического законодательства (санитарно-эпидемиологический режим, вакцинация, ревакцинация и т.д.). | до 50 р.(в течение года после вакцинации (ревакцинации)) |
| 20. |  Библиотекарю за организацию работы по сохранности учебников, своевременное обеспечение учащихся учебниками, работу с учителями, преподавателями  | до 200 р. |

2.3. Начисление надбавки производится ежемесячно в заработную плату работника по результатам работы за предыдущий месяц.  |

Приложение №5

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»

от 31.05.2022 № 304

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа» за характер труда

1.Общие положения

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

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

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

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

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 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 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

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

2. Надбавки устанавливаются по показателям в следующих размерах:

|  |
| --- |
| 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 – до 50 % (включительно);  |
| 2.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 40 % (включительно); |
| 2.3. за сопровождение обучающихся в учреждениях общего среднего образования при организации их подвоза – до 60% (включительно);  |
| 2.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования - до 40% (включительно);  |
| 2.5. за результативную работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60% (включительно);  |
| 2.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий – до 30% (включительно);  |
| 2.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании – до 40% (включительно); |
| 2.8. за работу с иностранными обучающимися – до 30% (включительно);2.9. за выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени:2.9.1. секретарю педсовета – до 15 % (ежемесячно);2.9.2. руководителю методического объединения – до 15 % (ежемесячно); |
| 3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения. |

Приложение №6

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»

от 31.05.2022 № 304

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ПЛАНмероприятий по охране труда в государственном учреждении образования "Зябровская средняя школа" на 2022-2025 годы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Сумма | Сроки выполнения меропрятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий |
| план | факт |
| 1. | Организовывать ремонтные работы по подготовке школы к новому учебному году | 3000 р. |  | Ежегодно в летний период | Директор школы Демченкова Н.М., заместитель директора по хозяйственной работе Воробьева Н.Д. | Обеспечение сохранности имущества, эстетизация помещений и здания школы |
| 2. | Проводить работу по укреплению МТБ пищеблока (приобретение столовой, кухонной посуды, инвентаря, картофелечистки) | 2000 р. |  | В течение 2022-2025 г. | Директор школы Демченкова Н.М., заместитель директора по ХР Воробьева Н.Д. | Обеспечение надлежащих условий работы столовой |
| 3. | Приведение к нормам естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в рекреациях, помещениях учреждения образования  | 200 р. |  | Ежегодно | Заместитель директора по хозяйственной работеВоробьева Н.Д.  | Профилактика травматизма, соблюдение требований СанПин |
| 4. | Проводить работы по обустройству дворовой территории (малые архитектурные формы, приобретение саженцев растений, обрезка кустарников, удаление аварийных деревьев) | 500 р. |  | Ежегодно | Директор школы Демченкова Н.М., заместитель директора по ХР Воробьева Н.Д. | Предупреждение травматизма, эстетизация пришкольной территории |
| 5. | Провести работы по ремонту отмостки здания школы | 200 р. |  | По мере необходимости | Директор школы Демченкова Н.М., заместитель директора по ХР Воробьева Н.Д. | Предупреждение травматизма, эстетизация пришкольной территории |
| 7. | Модернизация оборудования музея, необходимая для размещения и хранения экспонатов  | 3000 р. |  | 2025 г. | Директор школы Демченкова Н.М., заместитель директора по ХР Воробьева Н.Д. | Предупреждение травматизма |
| 8. | Установить пандусы на центральном крыльце | 5000 р. |  | 2022 г. | Директор школы Демченкова Н.М., заместитель директора по ХЧ Воробьева Н.Д. |  |

Основание: 1. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 г. № 136.Приложение №7УТВЕРЖДЕНОПриказ директорагосударственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»от 31.05.2022 № 304 ПЕРЕЧЕНЬпрофессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиепрофессии идолжности | Наименование средствиндивидуальной защиты | Срокноски в месяцах | Количествокомплектов |
| 1 | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 12 | 1 |
| 2 | Дворник | Костюм хлопчатобумажныйФартукРукавицы хлопчатобумажные | 12122 | 2 |
| 3 | Кладовщик | Халат хлопчатобумажный | 12 | 1 |
| 4 | Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажныйРукавицы х/б | 121 | 1 |
| 5 | Уборщик помещений | Халат хлопчатобумажныйРукавицы хлопчатобумажные | 122 | 1 |
| 6 | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажныйКолпак или косынкаПерчатки резиновые | 1266до износа | 2 |
| 7 | Повар | Халат хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажныйШапочка или косынка | 1266 | 2 |
| 8 | Водитель | Костюм хлопчатобумажныйПерчатки хлопчатобумажныеПерчатки резиновые | 126до износа | 1 |

Основание:1. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 110 от 22.09.2006 г.
2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999г.
3. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь № 67 от 28.05.1999г.
4. Постановление Министерства Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь.

   Приложение №8УТВЕРЖДЕНОПриказ директорагосударственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»от 31.05.2022 № 304 ПЕРЕЧЕНЬрабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работус вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Код и наименование профессии, должности(вида работ)по ЕТКС | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1 | Повар16675 | а/ вредные вещества в воздухе рабочей зоны;б/ микроклимат в помещении:- температура воздуха;- относительная влажность;- интенсивность инфракрасного (теплового) излучения;в/ рабочая поза и перемещение в пространстве;г/ эмоциональное напряжение |

Основание: 1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».Приложение №9УТВЕРЖДЕНОПриказ директорагосударственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»от 31.05.2022 № 304ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙработников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименованиепрофессии,должности | Наименование структурногоподразделения | Коли-чество работ-ников | Максимальная продолжительностьдополнительногоотпуска,(календарных дней) |  |
|  1  |  2  |  3  |  4 |  5  |
| 2 | Повар |  | 2 | до 4 календарных дней |

Приложение №10УТВЕРЖДЕНОПриказ директорагосударственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»от 31.05.2022 № 304СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и должностей | Постановление №74 | Периодичность медосмотра  |
| Приложение №1 | Приложение №3 |
| 1.  | Директор  | п.4.2.2,5.4 | п.22 | 1 раз в год |
| 2.  | Заместитель директора  | п.4.2.2,5.4 | п.22 | 1 раз в год |
| 3.  | Библиотекарь  | п.2.7,5.4 | п.22 | 1 раз в год |
| 4.  | Учитель | п.5.4,5.7 | п.22 | 1 раз в год |
| 5.  | Руководитель физического воспитания | п.5.2,5.3,5.4,5.7 | п.22 | 1 раз в год |
| 6.  | Воспитатель ГПД | п.5.7 | п.22 | 1 раз в год |
| 7.  | Педагог-психолог |  | п.22 | 1 раз в год |
| 8.  | Педагог социальный  |  | п.22 | 1 раз в год |
| 9. | Педагог-организатор |  | п.22 | 1 раз в год |
| 10.  | Кухонный рабочий | п.1.2.3,5.1,5.2,5.3,5.4 | п.20 | 1 раз в год |
| 11.  | Сторож  | п.5.4 | п.11 | 1 раз в 2 года |
| 12.  | Вахтер  | п.5.4 | п.11 | 1 раз в 2 года |
| 13.  | Уборщик территории | п.2.7,5.1,5.2,5.3,5.4 |  | 1 раз в 2 года |
| 14.  | Гардеробщик  | п.5.2,5.4 |  | 1 раз в 2 года |
| 15. | Уборщик помещений | п.1.2.3,1.2.8,2.7,5.2,5.3,5.4 |  | 1 раз в 2 года |
| 16. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений  | п.5.2,5.4 | п.1 | 1 раз в 2 года |
| 17. | Секретарь | п.4.2.2,5.2,5.4 |  | 1 раз в 2 года |
| 18. | Водитель автобуса | п.1.2.5,5.4 | п.30 | 1 раз в год |
| 19. | Заведующий хозяйством | п.1.2.3,1.2.8 |  | 1 раз в 2 года |

Основание:1.Статья 21 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47.4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.Приложение №11УТВЕРЖДЕНОПриказ директорагосударственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»от 31.05.2022 № 304ПЕРЕЧЕНЬпрофессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнениями кожных покровов или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

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

Основание: 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.Приложение №12УТВЕРЖДЕНОПриказ директорагосударственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»от 31.05.2022 № 304ПЕРЕЧЕНЬструктурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечкамидля оказания первой помощи при несчастных случаях.1. Спортивный зал.2. Пищеблок в столовой.3. Химические, биологические и физические лаборатории.4. Кабинеты информатики, обслуживающего и технического труда.5. Вахта.Основание: 1. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.2. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.Приложение №13УТВЕРЖДЕНОПриказ директорагосударственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»от 31.05.2022 № 304ПЕРЕЧЕНЬпрофессий и должностей работников, которымвводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии,должности | Учетный период |
| 1 | Сторож | ежемесячно |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.Приложение №14УТВЕРЖДЕНОПриказ директорагосударственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»от 31.05.2022 № 304ПЕРЕЧЕНЬ должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей 1. Учитель.
2. Кладовщик.
3. Кухонный рабочий.
4. Повар.
5. Сторож.
6. Уборщик служебных помещений.
7. Водитель.
8. Уборщик территории.
9. Воспитатель.

10.Секретарь.11.Учитель-дефектолог.12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений. |  |
|  |  |
|  |  |

Приложение №15

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Зябровская средняя школа»

от 31.05.2022 № 304

Перечень

категорий работников государственного учреждения образования “Зябровская средняя школа”, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

|  |
| --- |
| Наименование профессии, должности |
| Водитель автомобиля |

Основание: Статья 127 ТК Республики Беларусь