

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
на 2022-2025 годы

Одобен на профсоюзном собрании
«17» мая 2022 года, протокол № 3

аг. Симоничи

СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страницы
1	Раздел I «Общие положения»	стр. 4
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	стр. 7
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	стр. 13
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	стр. 19
5	Раздел V «Охрана труда»	стр. 26
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	стр. 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 премировании работников государственного учреждения образования «Симоничская средняя школа»	стр. 38
11	Приложение №2. Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Симоничская средняя школа»	стр. 42
12	Приложение №3. Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Симоничская средняя школа» за характер труда	стр. 46
13	Приложение №4. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Симоничская средняя школа»	стр. 49
14	Приложение №5. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Симоничская средняя школа»	стр. 52
15	Приложение №6. Перечень профессий и должностей работников учреждений образования, для которых обязательного прохождение периодического медицинского осмотра	стр. 55

16	Приложение №7. Перечень профессий и должностей, имеющих право на смывающие и обезвреживающие средства	стр. 57
17	Приложение №8. План мероприятий по охране труда	стр. 58
18	Приложение №9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам	стр. 59
19	Приложение №10. Примерный перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	стр. 63
20	Приложение №11. Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени	стр. 64
21	Приложение №12. Перечень подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	стр. 65
22	Приложение №13. Перечень вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи	стр. 66
23	Приложение №14. Положение о порядке взаимодействия с нанимателем и ответственности работников в области охраны труда	стр. 67

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Симоничская средняя школа» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Симоничская средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Рига Александра Анатольевича, и государственное учреждение образования «Симоничская средняя школа» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Коцура Геннадия Викторовича (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 2019–2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Лельчицкого райисполкома и Лельчицкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между

Нанимателем и работниками на 2022—2025 годы.

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

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания (17.05.2022г., протокол №3) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

9. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых

споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании 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 Управлении по труду и занятости Гомельского городского

исполнительного комитета.

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

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

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

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

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

17. Профком обязуется:

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

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

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

18. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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, спорта и туризма Лелчицкого райисполкома из средств организации по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

профсоюзным комитетом в порядке, установленном Договором.

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 20 числа – за первую половину текущего месяца и 6 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 три года работы:

18.15.1. Установить фиксированную надбавку вновь прибывшим молодым специалистам в размере 20% оклада (ставки) ежемесячно на протяжении трех лет;

18.15.2. Устанавливать фиксированные надбавки на период сроков отработки (в том числе с учетом целевого договора) в размере 20% ставки (оклада) молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, а также получившим степень магистра, и 10% ставки (оклада) всем остальным молодым специалистам, направленным для работы в организации образования с учетом объема и качества выполняемых работ, проявления инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.15.3. Работнику, успешно осваивающему содержание образовательных программ при получении первого высшего педагогического образования в заочной форме получения образования (с предоставлением подтверждающих документов об успешной сдаче сессии), на период установочной или экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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.

18.15.5. В Приложении об оказании материальной помощи предусмотреть:

18.15.6. Оказание молодым специалистам финансовой помощи в конце третьего года работы (единовременно и без подтверждающих документов) из фонда материальной помощи в размере 5 базовых величин;

18.15.7. Оказание материальной помощи молодым специалистам на частичную оплату за проезд к месту жительства родителей, проживающих не по месту работы на съемных жилплощадах, в

размере 0,5 базовой величины ежемесячно (без подтверждающих документов).

18.15.8. Оказывать ежемесячно материальную помощь молодым специалистам на частичную оплату за проживание в съемном жилье в размере 0,5 базовой величины, с приложением в начале учебного года акта обследования жилищных условий.

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

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, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение №11 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 предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

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

Индивидуальные споры по установлению и изменению

существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

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

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

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

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

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

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

21.8.1 Работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и последипломного образования в вечерней и заочной формах получения образования - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

21.8.2. Работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

21.8.3. Работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

21.8.4. Учителям - в летнее время;

21.8.5. Женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

21.8.6. Работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);

21.8.7. Работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

21.8.8. Женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

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:

21.11.1. необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;

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

21.11.3. смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня;

21.11.4. бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 5 дней;

21.11.5. рождение детей, внуков - 1 день;

21.11.6. первый учебный день детей или внуков-первоклассников - 1 день;

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

21.11.8. 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.

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 времени, а также напряженности 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):

21.18.1. для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

21.18.2. для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

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

21.18.4. по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

21.18.5. 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»

21. Наниматель обязуется:

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

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

21.2. Сокращение классов в течение учебного года допускается

только после предварительного согласования с Профкомом.

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

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

22. Профком обязуется:

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

23.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

23.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

23.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

23.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в

каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

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

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

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

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

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

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

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

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

24.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один

месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

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

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

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

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

- 1) состояние здоровья;
- 2) поступления на военную службу по контракту;
- 3) назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
- 4) избрание на выборную должность;

- 5) переезд в другую местность;
- 6) уход за больными (инвалидами) родственниками;
- 7) уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- 8) изменение семейного положения;
- 9) трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;
- 10) пенсионный возраст;
- 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);
- 12) зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);
- 13) если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы.

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

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

24.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

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

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 8)

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

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

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

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по

охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

27.Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 7 к Договору);
- обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 12 к Договору).

27.4. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия,

направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 6)

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

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

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

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

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

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

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

установленных законодательством.

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

27.17. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, 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. Профком обязуется:

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

28.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

29.6. Наниматель принимает все возможные меры по созданию

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

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

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

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

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

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

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

30.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

31. Профком обязуется:

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду

здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе- 40 процентов оклада по основной работе;

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

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

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

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

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

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

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

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

избраны;

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

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

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

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

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

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

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

32.12. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии

отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

33. Стороны пришли к соглашению:

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

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

34. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

36. Наниматель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

37. Стороны пришли к соглашению:

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

информация.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух

раз в год с составлением справки.

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

Наниматель
Г.В.Коцур
/ _____ /

инициалы, фамилия

подпись

Председатель Профкома
А.А. Рига
/ _____ /

инициалы, фамилия

подпись

Одобрено на профсоюзном собрании (или собрание работников).
17 мая 2022 г., протокол № 3.

Приложение №1

УТВЕРЖДЕНО

Приказ _____ директора
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
_____ № _____

**Положение
о премировании работников государственного учреждения
образования «Симоничская 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» 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, включая совместителей.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки);
- неиспользованные плановые объемы средств, предусмотренных на заработную плату;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

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

2.2. Размеры, порядок и условия премирования работников определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

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

2.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным районным комитетом на основании Положения районного Соглашения.

3. Условия и размеры премирования работников определяются по показателям согласно приложению и устанавливаются в процентах от оклада

3.1. Показатели премирования для всех категорий работников:

3.1.1. Повышение профессионального мастерства с учетом нового содержания образования и воспитания, своевременных педагогических технологий (по объему выполненной работы)	1-100%
3.1.2. Качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период (по объему выполненной работы)	1-100%
3.1.3. Участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) (по объему выполненной работы)	1-100%
3.1.4. Участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время (по объему выполненной работы)	1-100%

3.1.5. Подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) (по объему выполненной работы)	1-100%
3.1.6. Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, конкурсы, спартакиады и другие мероприятия) (по объему выполненной работы)	1-100%

3.2. для заместителей руководителя учреждения:

3.2.1. Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри школьного, ведомственного и других видов контроля	1-50%
3.2.2. Качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса	1-50%
3.2.3. Создание условий для творческого труда педработников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала	1-50%
3.2.4. Оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы (на протяжении года премировать по данным показателям)	1-50%
3.2.5. Подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции	1-50%
3.2.6. Совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	1-50%
3.2.7. Подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися (по объему выполненной работы)	1-50%
3.2.8. Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени (по объему выполненной работы)	1-50%
3.2.9. Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе (по объему выполненной работы)	1-50%
3.2.10. За организацию идеологической работы в школе	1-50%
3.2.11. За активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями	1-50%
3.2.12. За достижение положительных результатов деятельности учреждения образования при выполнении функциональных обязанностей	1-50%

3.3. для специалистов:

3.3.1. Результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах (за каждое призовое место).	12%
3.3.2. Персональное участие в районных (городских), мероприятиях (за каждое участие)	15%
3.3.3. За подготовку и участие в конкурсе исследовательских работ (за каждое участие)	1-20%
3.3.4. Подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися (по объему выполненной работы)	1-100%
3.3.5. Участие в диагностическом тестировании и предметных конкурсах (за один класс)	3%
3.3.6. За работу по оформлению кабинета наглядными пособиями и содержанию его в образцовом порядке (по объему выполненной работы)	1-50%
3.3.7. Секретарю комиссии при распределении фонда материального стимулирования	30%
3.3.8. Выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива (по объему выполненной работы)	1-100%

3.3.9. За своевременную публикацию информационных, фото, видео-материалов в социальных сетях, блогах (по объему выполненной работы)	1-30%
3.3.11. За повышение профессионального мастерства	5-100%
3.3.12. За организацию платных образовательных услуг (по объему выполненной работы)	1-50%

3.4. для служащих и обслуживающего персонала:

3.4.1. Вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	1-50%
3.4.2. За ремонтные работы в учреждении (по объему выполненной работы)	1-100%
3.4.3. Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства (по объему выполненной работы)	1-20%
3.4.4. Образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования (по объему выполненной работы)	1-20%
3.4.5. Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника (по объему выполненной работы)	1-50%
3.4.6. Качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей (по объему выполненной работы)	1-20%
3.4.7. За выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями (по объему выполненной работы)	1-100%

На начало учебного года создавать комиссию по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 30 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

_____ № _____

Председатель ПК

_____ А.А. Рига

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказ _____ директора
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
_____ № _____

Положение

**о порядке и условиях установления надбавки за высокие
достижения в труде работникам государственного учреждения
образования «Симоничская средняя школа»**

1. Общие положения

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

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника.

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

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

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

1.6. Надбавка руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления по согласованию соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде 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.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

для заместителей:

2.2.1. Качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса	5-50%
2.2.2. Оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	5-50%
2.2.3. Подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	5-50%
2.2.4. Подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися	5-50%
2.2.5. За сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ	50%

для педагогических работников:

2.2.6. За проведение открытых уроков, методических недель, выставок, экспозиций, соревнований в рамках учреждения образования (по объему выполненной работы)	3-20%
2.2.7. За подготовку и проведение семинара: районного областного республиканского	30% 40% 50%
2.2.8. За выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом (очное участие): внутришкольные районные областные республиканские	5% 15% 20% 30%
2.2.9. За подготовку победителей II этапа областных и республиканских олимпиад, соревнований (очное участие, за каждое призовое место, оплата осуществляется до следующей олимпиады): 1 место 2 место 3 место	12% 10% 8%

2.2.10. За подготовку победителей III этапа областных и республиканских олимпиад, соревнований (очное участие, за каждое призовое место, оплата осуществляется до следующей олимпиады): 1 место 2 место 3 место	40% 30% 20%
2.2.11. За призовое место в районных и областных, конкурсах, турнирах, соревнованиях, исследовательских работах (за каждое призовое место)	12%
2.2.12. За подготовку к участию в конкурсах, турнирах, соревнованиях, конференциях, спартакиадах, концертах, смотрах (за каждое участие)	7%
2.2.13. За подготовку и проведение общешкольных мероприятий (день знаний, осенний бал, новый год, последний звонок, выпускной вечер и т.д.)	3-50%
2.2.14. За проведения мероприятий в шестой школьный день (по объему выполненной работы)	1-10%
2.2.15. За сопровождение учащихся на мероприятия, олимпиады, соревнования, экскурсии (за группу в количестве до 10 учащихся): в пределах района в пределах области в пределах республики	5% 10% 15%
2.2.16. Руководителю методического объединения за успешную организацию организационно-методической работы	7%
2.2.17. За ведение протоколов (совещание при директоре, педсоветов, совещаний, собраний, заседаний).	7%
2.2.18. Секретарю аттестационной комиссии.	7%
2.2.19. Начальнику оздоровительного лагеря (летний период за смену).	50%
2.2.20. За работу в оздоровительном лагере (за смену)	2%
2.2.21. Ответственному за организацию школьного питания.	30%
2.2.22. За ведение делопроизводства.	15%
2.2.23. Сопровождение мероприятий техническими средствами.	7-50%
2.2.24. Учителю-экзаменатору (за экзамен): письменный экзамен устный экзамен	10% 7%
2.2.25. За выдачу документов об окончании обучения в учреждении образования (за один документ).	2%
2.2.26. Достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей (по объему выполненной работы)	1-50%
2.2.27. Установить фиксированную надбавку вновь прибывшим молодым специалистам ежемесячно на протяжении трех лет в размере	20%
2.2.28. За выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями (по объему выполненной работы)	1-100%
2.2.29. Председателю профсоюзного комитета за выполнение общественной нагрузки в интересах коллектива	40-50%
2.2.30. Сопровождение школьного сайта	40%
2.2.31. За наставничество и оказание помощи молодым педагогам в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении	7%

для иных работников:

2.2.32. Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	1-50%
2.2.33. Экономия материальных и энергетических ресурсов	1-50%
2.2.34. Подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	1-50%

2.2.35. Проведение ремонтных работ	1-100%
2.2.36. Образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	1-5%
2.2.38. За выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями	1-100%
2.2.39. Общественному инспектору по охране труда за содействие нанимателю в вопросах труда и техники безопасности	25%

2.3. Надбавка выплачивается 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.

На начало учебного года создавать комиссию по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 30 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

_____ № _____

Председатель ПК

_____ А.А. Рига

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказ _____ директора
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
_____ № _____

**Положение
о размере, порядке и условиях установления надбавок
педагогическим работникам государственного учреждения
образования «Симоничская 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» (с дополнениями и изменениями)

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования (за исключением директора и заместителей директора).

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 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

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

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с

действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2. Надбавки устанавливаются:

2.1. За работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1-60%
2.2. За работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	1-60%
2.3. За сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза	1-60%
2.4. За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	1-60%
2.5. За работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	1-60%
2.6. За подготовившим учащихся, добившихся высоких результатов по итогам централизованного тестирования (на учебный год (сентябрь-май) по итогам ЦТ по наивысшему баллу) результат: 85-90 баллов результат: 91-99 баллов результат: 100 баллов	30% 45% 60%
2.7. За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий	1-60%
2.8. На период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании	1-60%
2.9. За организацию работы групп продленного дня (заместителям)	1-60%

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 районным комитетом на основании Положения районного Соглашения

ПРИМЕЧАНИЕ:

Установления надбавок внешним совместителям на 0,5 ставки выплачивается 0,5 от доли основного работника; совместителям на 0,25 ставки материальная помощь выплачивается 0,25 от доли основного работника.

На начало учебного года создавать комиссию по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 25 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

_____ № _____
Председатель ПК

_____ А.А. Рига

Приложение № 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказ _____ директора
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
_____ № _____

**Положение
о порядке оказания материальной помощи работникам
государственного учреждения образования
«Симоничская 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, предусмотренные 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 соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

1. Рождение ребенка	5б.в.
2. Бракосочетание работника (впервые)	5б.в.

3. Вследствие стихийного бедствия(пожар, подтопление)	4б.в.
4. В связи с днем рождения работника (кроме юбилейных дат)	1б.в.
5. Смерти работника учреждения	100% от фонда материальной помощи
6. Смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители, родные брат или сестра)	5б.в.
7. Продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней): При хирургическом вмешательстве: Продолжительной болезни работника вследствие хирургического вмешательства свыше 60 дней	2 б.в. 4 б.в. 6 б.в.
8. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (ко дню Матери)	1б.в.
9. Семьям, воспитывающим детей одним из родителей (декабрь)	1б.в.
10. В связи с юбилейными датами (50,55,60,) в жизни работника	5б.в.
11. Воину-афганцу (1 раз в год –День вывода войск из Афганистана)	2б.в.
12. Молодым специалистам в конце третьего года работы (май) (без подтверждающего документа)	3б.в.
13. Молодым специалистам на частичную оплату за проживание в съемном жилье, с приложением в начале учебного года акт обследования жилищных условий (ежемесячно)	0,5б.в.
14. Молодым специалистам на частичную оплату за проезд к месту жительства родителей (если ездят не на школьном транспорте), ежемесячно	0,5б.в.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Материальная помощь внешним совместителям на 0,5 ставки выплачивается 0,5 от доли основного работника; совместителям на 0,25 ставки материальная помощь выплачивается 0,25 от доли основного работника.

При нахождении работника в социальном отпуске по уходу за ребёнком материальная помощь распределяется только в следующих случаях:

1. Рождение ребенка	5 б.в.
2.Смерти близких родственников работника учреждения (муж, жена, дети, родители, родного брата, родной сестры)	5б.в.
3.Вследствие стихийного бедствия (пожар, подтопление)	4 б.в.

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 родственника работника учреждения образования.

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

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца, распределяется между работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования без подачи заявлений, а временно работающим пропорционально отработанному времени.

На начало учебного года создавать комиссию по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 25 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

_____ № _____

Председатель ПК

_____ А.А. Рига

Приложение № 5

УТВЕРЖДЕНО

Приказ _____ директора
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
_____ № _____

**Положение
о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной
выплаты на оздоровление работникам государственного
учреждения образования «Симоничская 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», Постановления Совета Министров Республики Беларусь №342 «Об особенностях оплаты труда и установления 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 (один) оклад работника с учетом нагрузки, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы

деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

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

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 рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

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

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

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

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

- в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;
- пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в

текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

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

2.8. Работникам, принятым на работу на условиях внутреннего или внешнего совместительства единовременная выплата на оздоровление выплачивается в размере одного оклада от установленной нагрузки;

Работникам, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев - до возникновения права на трудовой отпуск.

2.9. Педагогическим работникам, которым постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255 установлена норма часов за ставку, единовременную выплату на оздоровление следует осуществлять из расчета одного оклада, определенного за норму часов педагогической нагрузки за ставку.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

_____, № _____
Председатель ПК

_____ А.А. Рига

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников учреждений образования, для
которых обязательного прохождение периодического
медицинского осмотра

1. Директор
2. Заместитель директора по воспитательной работе
3. Заместитель директора по учебной работе (по основной деятельности)
4. Учитель
5. Педагог-организатор
6. Педагог-психолог
7. Педагог социальный
8. Инженер-программист
9. Воспитатель, воспитатель дошкольного образования.
10. Секретарь
11. Заместитель директора по хозяйственной работе
12. Библиотекарь
13. Водитель
14. Руководитель физического воспитания
15. Руководитель по военно-патриотическому воспитанию
16. Кладовщик
17. Лаборант
18. Повар
19. Кухонный рабочий
20. Вахтер
21. Сторож
22. Уборщик помещений
23. Уборщик территорий
24. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
25. Работники учреждений дошкольного, специального образования, спорта.

Сроки прохождения периодического медицинского осмотра вышеуказанных профессий и должностей работников учреждений образования – 1 раз в год.

Перечень разработан на основании постановления Министерства Здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019г. №74

Директор
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
Г.В.Коцур

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
А.А.Рига

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, имеющих право
на смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Наименование профессии	Смывающие средства	Количество в граммах
1.	Водитель автомобиля	мыло	400 гр.в месяц
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	мыло	400 гр.в месяц
3.	Уборщик территорий	мыло	400 гр.в месяц
4.	Уборщик помещений	мыло	400гр. в месяц
5.	Повар	мыло	400 гр.в месяц
6.	Кухонный рабочий	мыло	400 гр.в месяц

Нормы выдачи разработаны на основании норм и порядка обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами (Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ от 30 декабря 2008г. №208).

Директор
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
Г.В.Коцур

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
А.А.Рига

Приложение №8

**План
мероприятий по охране труда**

№	Наименование (содержание мероприятий по ОТ)	Стоимость выполнения мероприятия		Срок выпол- нения меропря- тий	Ответст-венн ый за выпол- нение	Ожида- емая соци- альная эффек- тив- ность меропри- ятий
		Плани- руемая (руб.)	Факти- ческа я (руб.)			
1	2	3	4	5	6	7
Текущий ремонт						
1.	Замена покрытия пола в учреждении	49000		2022	Директор школы Завхоз	

Основание: 1.Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000г., №136

Директор
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
Г.В.Коцур

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
А.А.Рига

Приложение №9

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное
получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам**

Код профессии, должности по ОКРБ 006-2009	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Количество комплектов
11442	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	24	
		ботинки кожаные на маслбензостойкой подошве	МиНсНм	24	
		перчатки трикотажные	Ми	до износа	
		жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	до износа	
		Зимой при ТО и ТР дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
20316	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный		12	3
12759	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный		12	4
		фартук прорезиненный с нагрудником		6	2
		рукавицы комбинированные		3	2
13249	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный		12	4
		передник хлопчатобумажный		6	5
		ботинки или тапочки кожаные		12	2
		колпак или косынка х/б		6	4
		фартук клеенчатый с нагрудником		6	3
		перчатки резиновые		до износа	
		рукавицы комбинированные		3	2
		Зимой дополнительно: куртка х/б на утепляющей прокладке		48	

23460	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный		12	4
		перчатки резиновые		до износа	
		шапочка х/б		6	4
24337	Помощник воспитателя	Для уборки помещений:			
		Халат х/б		12	3
		перчатки резиновые		до износа	
		Для раздачи пищи:			
		фартук х/б		6	3
		косынка х/б		6	3
		Для мойки посуды:			
		фартук прорезиненный с нагрудником		6	2
		перчатки резиновые		до износа	
		Для уборки туалета:			
		халат х/б		12	3
		фартук клеенчатый		6	2
16675	Повар	халат х/б		12	4
		передник х/б		6	4
		ботинки или тапочки кожаные		12	2
		колпак х/б		6	4
		фартук клеенчатый с нагрудником		6	2
11786	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный		12	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником		12	
		ботинки кожаные		12	
		рукавицы хлопчатобумажные с накладками		2	
		Зимой дополнительно:			
		куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке		36	
		брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке		36	
		валяная обувь		48	
		галоши на валяную обувь		24	
		В остальное время года дополнительно:			
		плащ непромокаемый		36	
		сапоги резиновые		24	
23157	Лаборант	Халат хлопчатобумажный фартук прорезиненный с нагрудником		12 дежурный	
		перчатки резиновые		до износа	
		очки защитные		до износа	
17544	Рабочий по	Костюм хлопчатобумажный		12	

	комплексно му обслуживан ию и ремонт зданий и сооружений	ботинки кожаные		12	
		рукавицы хлопчатобумажные с накладками		1	
		перчатки резиновые		до износа	
		очки защитные		до износа	
		На наружных работах зимой дополнительно:			
		куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке		36	
18883	Сторож (вахтер)	Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный		12	
		На наружных работах дополнительно:			
		ботинки кожаные или сапоги кирзовые		12	
		плащ с капюшоном		12	
		куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке		36	
		брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке		36	
		валяная обувь		48	
		галоши на валяную обувь		24	
		рукавицы ватные		24	
		полушубок		дежурны й	
19258	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный		12	
		рукавицы хлопчатобумажные с накладками		2	
		фартук прорезиненный		дежурны й	
		При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:			
		сапоги резиновые или полусапоги резиновые		12	
		перчатки резиновые		до износа	
		Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:			
		плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
		сапоги резиновые	В	24	
		Зимой на наружных работах дополнительно:			
		костюм для защиты от	Тн	36	

		пониженных температур из хлопчатобумажной ткани			
		сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Зимой при работе на высоте дополнительно:			
		подшлемник зимний		24	
2 2124	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный		12	3
2 0272	Библиотекарь	Халат вискозно-лавсановый	ЗМи	12	

Директор
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
Г.В.Коцур

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
А.А.Рига

Приложение №10

Примерный перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

1. Воспитатель дошкольного образования, воспитатель.
2. Кладовщик
3. Кухонный рабочий
4. Повар
5. Помощник воспитателя
6. Сторож
7. Уборщик помещений
8. Уборщик территорий
9. Заместитель директора по хозяйственной работе
10. Заведующий хозяйством
11. Вахтер
12. Рабочий по ремонту и стирке спецодежды (белья)
13. и др.

ПРИМЕЧАНИЕ:

*Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определяется в коллективном договоре учреждения образования.

Директор
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
Г.В.Коцур

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
А.А.Рига

Приложение №11

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование должности	профессии,	Учетный период
Сторож		квартал

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Директор
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
Г.В.Коцур

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
А.А.Рига

Приложение №12

П Е Р Е Ч Е Н Ь
структурных подразделений для обеспечения медицинскими
аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Гараж.
2. Химическая лаборатория.
3. Столярная мастерская.
4. Кабинет секретаря.
5. Спортивный зал.
6. Пищеблок.
7. Технический персонал.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.
3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

Директор
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
Г.В.Коцур

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
А.А.Рига

Приложение №13

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи
(универсальную)

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 №10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20.0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.
Сульфацидамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.01.2007 № 4 «Об утверждении перечней вложений,

входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации

Директор
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
Г.В.Коцур

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Симоничская средняя школа»

А.А.Рига

Приложение №14

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке взаимодействия с нанимателем и ответственности работников в области охраны труда

1. Настоящее Положение вводится в целях содействия и сотрудничества работников с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

2. Настоящее Положение разработано на основании ст.17, 19 Закона Республики Беларусь "Об охране труда" и Рекомендации по разработке системы управления охраной труда в организации (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2019 № 108) и Рекомендации по разработке системы управления охраной труда в организации (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2019 № 108).

3. Положение содержит основные виды ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Республики Беларусь, коллективным договором и порядок их применения в учреждении.

4. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения.

5. Задачами настоящего Положения является оказание работниками содействия Нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению работниками своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, фактах грубого нарушения другими работниками норм и правил по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе о нахождении работника на рабочем месте и в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

6. К ответственности за нарушения норм и правил по охране труда привлекаются работники, осуществляющие свою деятельность в рамках одного учреждения.

Работник несет ответственность за:

- ✓ соблюдение требований по охране труда, а также правил поведения на территории учреждения, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;
- ✓ использование и правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ прохождение в установленном законодательством порядке медицинских осмотров, обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда;
- ✓ заботу о личной безопасности и здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации;
- ✓ немедленное сообщение работодателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве;
- ✓ содействие работодателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в учреждение здравоохранения;
- ✓ выполнение норм, правил и обязательств по охране труда, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными (должностными) обязанностями.

Руководитель учреждения несет ответственность за:

- ✓ обеспечение безопасности при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль использования и правильного применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказание потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, доставке их в учреждение здравоохранения;
- ✓ организацию обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда;
- ✓ препятствование работающим в реализации их права на охрану труда;
- ✓ препятствование общественному контролю за соблюдением нанимателем требований законодательства о труде и об охране труда, а также коллективного договора;
- ✓ обеспечение на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда; обеспечение в полном объеме работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- ✓ обеспечение режима труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым

договором;

✓ контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

✓ не отстранение от выполнения работ (оказания услуг) работающего, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в болезненном состоянии, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

✓ не отстранение от работы работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

7. К коллективной ответственности за нарушения норм и правил по охране труда привлекаются работники, осуществляющие свою деятельность в рамках учреждения.

8. Вопрос привлечения работников к коллективной ответственности и мерах административного (замечание, выговор) или материального (лишение премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности полностью либо частично, непредоставление социальных льгот, предусмотренных коллективным договором) рассматривается на совместном заседании комиссии по охране труда с участием равного количества представителей Нанимателя и профсоюзного комитета в конце отчётного месяца.

9. Положение устанавливает коллективную ответственность за нарушения требований по охране труда, повлекшее за собой несчастные случаи на производстве.

К коллективной дисциплинарной ответственности в виде "Замечание", "Выговор" привлекается весь коллектив, на котором произошёл несчастный случай вследствие грубого нарушения требований по охране труда, то есть явного нарушения требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях.

10. Положение устанавливает коллективную ответственность за нарушение на производстве требований трудовой и производственной дисциплины.

К коллективной дисциплинарной ответственности в виде "Замечание", "Выговор" привлекается весь коллектив, на котором был выявлен факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

11. Коллективная ответственность наступает:

- если действие (бездействие) работников (работника) учреждения привело к нарушению норм и правил охраны труда, повлекших получение производственной травмы, увечье или смерти работников (работника);
- если работники (работник) учреждения знали и не сообщили Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих;
- если работники (работник) учреждения знали и не сообщили Нанимателю о появлении работников (работника) в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, либо распитии спиртных напитков в рабочее время.

12. Коллективная ответственность не распространяется:

- если действие (бездействие) руководителя учреждения и ответственных лиц нанимателя привело к производственной травме, увечью или смерти работника;

13. если руководитель учреждения (иное должностное лицо) был проинформирован о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, фактах грубого нарушения другими работниками норм и правил по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе о нахождении работника на рабочем месте и в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ;

- если несчастный случай с работником произошел на территории другой организации, либо при нахождении работника в командировке

– если в причинах несчастного случая в учреждении не было вины работников (*удар молнии, ДТП и т.п.*).

14. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

Директор
государственного учреждения
образования
«Симоничская средняя школа»
Г.В.Коцур

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Симоничская средняя школа»
А.А.Рига