

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения
образования
«Лельчицкая средняя школа №1»
на 2022-2025 годы

Одобен на собрании
коллектива
«30» мая 2022 года,
протокол № 7

г.п. Лельчицы
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страниц
1.	Раздел I «Общие положения»	4
2.	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	7
3.	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	13
4.	Раздел IV «Гарантии занятости»	19
5.	Раздел V «Охрана труда»	25
6.	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	29
7.	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	31
8.	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	34
9.	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	35
10.	Приложение № 1 – Положение о премировании	37
11.	Приложение № 2 – Положение об установлении надбавок	43
12.	Приложение № 3 – Положение о материальной помощи	48
13.	Приложение № 4 – Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки педагогическим работникам	52
14.	Приложение № 5 – Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление	55
15.	Приложение № 6 – Перечень профессий и должностей работников, для которых обязательно прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	58
16.	Приложение № 7 – Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами	60
17.	Приложение № 8 – План мероприятий по охране труда	61
18.	Приложение № 9 – Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	62

19.	Приложение № 10 – Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	66
20.	Приложение № 11 – Положение о порядке взаимодействия с нанимателем и ответственности работников в области охраны труда	67
21.	Приложение № 12 – Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	71
22.	Приложение № 13 – Перечень должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени	73
23.	Приложение № 14 – Перечень рабочих мест по профессиям и должностям на дополнительный отпуск	74

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР **государственного учреждения образования «Лельчицкая средняя** **школа №1» на 2022-2025 годы**

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Лельчицкая средняя школа №1» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Лельчицкая средняя школа №1» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Колос Елены Иосифовны, и государственное учреждение образования «Лельчицкая средняя школа №1» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя) Стасенко Игоря Владимировича (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, Районным 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 (30.05.2022, протокол №6) 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 Лельчицком районном исполнительном комитете.

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

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

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

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

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

17. Профком обязуется:

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

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

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

18. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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 Лельчицкого районного исполнительного комитета 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: 18 числа – за первую половину текущего месяца и 4 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 заработной платы с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего

заработка за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

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

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

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

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

18.15.1. 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;

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

18.16. В Приложении об оказании материальной помощи предусмотреть:

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

18.16.2. оказание материальной помощи молодым специалистам на частичную оплату за проезд к месту жительства родителей, проживающих не по месту работы на съемных жилплощадях, в размере 0,5 базовой величины ежемесячно (без подтверждающих документов).

18.16.3. 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.

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

18.18. 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.

18.19. 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.

18.20. 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.

18.21. 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.

18.22. 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.

18.23. 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.

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

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

18.26. Перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания определен Приложением №13 к Договору.

18.27. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение №13 к Договору).

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

19. Наниматель обязуется:

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

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

19.3. Своевременно информировать коллектив работников об

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

представления Нанимателем.

21. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 5 дней;

5) рождение детей, внуков - 1 день;

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

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

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

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

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики

Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

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):

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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:

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступления на военную службу по контракту;

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

- 24.23.4. избрание на выборную должность;
 - 24.23.5. переезд в другую местность;
 - 24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;
 - 24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;
 - 24.23.8. изменение семейного положения;
 - 24.23.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;
 - 24.23.10. пенсионный возраст;
 - 24.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);
 - 24.23.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключение работников, имеющих статус молодого специалиста);
 - 24.23.13. 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. Работникам системы образования, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление, предусматривать в коллективном

договоре учреждения образования меры материального поощрения для работников.

24.28. 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 заседании Профкома с участием представителей нанимателя один раз в квартал.

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

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

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

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

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

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять 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. (Приложения № 7, 9 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 содействие нанимателю в вопросах охраны труда и техники безопасности по итогам месяца в размере **20 процентов** оклада (ставки) по основной работе.

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 организаций.

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 и законных 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 предоставлением 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 работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – **30 процентов оклада** по основной работе;

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

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

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 7 ст. 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.

Директор
государственного учреждения
образования «Лельчицкая средняя
школа №1»

И.В. Стасенко

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Лельчицкая средняя школа №1»

Е.И. Колос

Одобрено на собрании
коллектива
30 мая 2022 г.,
протокол № 7.

Приложение №1

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 профсоюзным комитетом, 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 текущий месяц в срок выплаты заработной платы.

2.5. Премия может устанавливаться по одному или нескольким показателям, суммируется и размерами не ограничивается.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- социальных отпусков;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

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

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

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

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ:

3.1. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий 10-20%;

3.2. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) 10-20%;

- 3.3. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах и т.п.) 5-20%;
- 3.4. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, конкурсы, спартакиады и другие мероприятия) 5-20%;
- 3.5. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы 5-10%;
- 3.6. обеспечение печатных и художественно-оформительских работ (по факту) 5-7%;
- 3.7. участие в работах по озеленению и благоустройству помещений и территорий в рабочее и во внерабочее время (по факту) 10-30%;
- 3.8. качественное исполнение функциональных обязанностей 1-50%.
- 3.9. за дежурство в городском центре культуры, на открытых площадках при проведении массовых городских, районных мероприятиях, ДНД (добровольная народная дружина) 2-12%.
- 3.10. выполнение работником сложной и ответственной работы, проявление инициативы и ответственности в выполнении поручений 5-30%;
- 3.11. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ 3-50%;

3.1. ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ:

- 3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля 5-20%;
- 3.1.2. создание условий для творческого труда педагогов, воспитателей, учащихся, учебно-вспомогательного персонала 5-10%;
- 3.1.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы 5-15%;
- 3.1.4. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции 10-20%;

- 3.1.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины 5-10%;
- 3.1.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися 10-20%;
- 3.1.7. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов 5-10%;
- 3.1.8. соблюдение норм служебной и профессиональной этики 5-10%;
- 3.1.9. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений 5-20%;
- 3.1.10. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году 10-50%;
- 3.1.11. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений 10-30%;
- 3.1.12. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями 10-50%;
- 3.1.13. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе 5-20%;

3.2. ДЛЯ ПЕДАГОГОВ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА И СПЕЦИАЛИСТОВ:

- 3.2.1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения 5-10%;
- 3.2.2. за участие в международных, республиканских, областных, региональных, районных научно-практических конференциях, интеллектуальных, творческих смотрах-конкурсах, чтениях, соревнованиях и других мероприятиях 5-15%;
- 3.2.3. эффективное участие в районных мероприятиях учреждения 10-30%;
- 3.2.4. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом 10-20%;
- 3.2.5. за работу по подготовке победителей, призёров в районных олимпиадах, научно-практических конференциях, интеллектуальных, творческих смотрах-конкурсах, чтениях, соревнованиях и других мероприятиях по результатам:
 I место – 20 %;
 II место – 15 %;

III место – 10 %.

- 3.2.6. победителям и призерам областной и республиканской олимпиад (ежемесячно до следующих олимпиад) – 40 %;
- 3.2.7. победителям, призёрам интернет-олимпиад, конкурсов, турниров (1 раз) – 15%;
- 3.2.8. обобщение передового опыта 5-10%;
- 3.2.9. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время (оздоровительный, трудовой лагеря, игровые площадки)
– во время осенних, зимних и весенних каникул – 5-30%;
– во время летней оздоровительной кампании – 30-70%;
- 3.2.10. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями (в начале и в конце учебного года) – 30%;
- 3.2.11. участие в воспитательных мероприятиях 2-20%;
- 3.2.12. качественную подготовку учебных кабинетов, классов и т.д. к началу учебного года
– за полный ремонт - 20%;
(если в классе работают два учителя по- 10%);
– за неполный ремонт - 10%;
(если в классе работают два учителя по - 5%);
- 3.2.13. классным руководителям выпускных классов за напряженность работы: 11-х классов – 40%;
9-х классов – 20%;
4-х классов – 20%;
- 3.2.14. работа по профилактике преступлений и правонарушений 5-10%;
- 3.2.15. экономия материальных и энергетических ресурсов 5-10%;
- 3.2.16. за работу с одаренными учащимися, талантливыми школьниками 5-15%;
- 3.2.17. за сопровождение учащихся на оздоровление, независимо от количества выездов, для постоянных работников:
– за полный период оздоровления–30%;
– за неполный период – пропорционально отработанному времени (1/2 – 20%; 1/3 – 10%).

3.2.18. выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями и во внерабочее время (от затраченного времени и напряженности) 5-20%;

3.2.19. за высокие достижения в работе и результативность при сдаче учащимися централизованного тестирования (на основании подтверждающего документа, копии сертификата и работы педагога с данным учащимся не менее трёх лет):

результат 100 баллов–30-40%;

результат 91-99 баллов–25-30%;

сертификат 86-89 баллов–17-20%.

Сумма премии выплачивается педагогу в течение учебного года (9 месяцев) в равных долях.

3.3. ДЛЯ СЛУЖАЩИХ, ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА, КУХОННЫХ РАБОТНИКОВ И ИНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ:

3.3.1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения (в зависимости от объёма выполненных работ) 10-30%;

3.3.2. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника 5-10%;

3.3.3. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей 5-30%;

3.3.4. экономия ресурсов 5-10%;

3.3.5. выполнение разовых мероприятий, не связанных с должностными обязанностями и во внерабочее время (от затраченного времени и напряженности) 5-10%;

3.3.6. подготовка лабораторий, учебных кабинетов, классов и т.д. к новому учебному году:

– за полный ремонт - 20%;

(если два работника по- 10%);

–за неполный ремонт - 10%;

(если два работника по - 5%);

3.3.7. за выполнение работ во внерабочее время (штукатурно-малярные, облицовочные и др. текущие ремонтные работы) (по факту и объёму) 5-20%;

1.3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом **ежемесячно** в процентном соотношении к окладам. Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

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

1.5. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

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

ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ПЕДАГОГОВ. СПЕЦИАЛИСТОВ и УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА:

- | | |
|---|--------|
| 2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля | 5-20%; |
| 2.2.2. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | 5-10%; |
| 2.2.3. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций | 5-20%; |
| 2.2.4. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | 5-20%; |
| 2.2.5. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися | 5-20%; |

- 2.2.6. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов 5-20%;
- 2.2.7. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году 5-50%;
- 2.2.8. за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) 5-20%;
- 2.2.9. активное участие в методической и экспериментальной работе 5-30%;
- 2.2.10. успешная организационно-методическая работа -10%;
- 2.2.11. за подготовку победителей международных, республиканских, областных, региональных, интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов, турниров, соревнований (в течение квартала) -15%;
- 2.2.12. заместителям директора школы за успешное, добросовестное и своевременное исполнение функциональных обязанностей, инициативу и творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений руководителя учреждения -50%;
- 2.2.13. за повышение профессионального мастерства (самообразование) с учётом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий путём обучения на хозрасчетных семинарах, курсах (с предоставлением подтверждающих документов) 5-100%;
- 2.2.14. педагогам за оказание помощи в освоении профессии молодому специалисту, создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника, его адаптации в коллективе (раз в квартал, по факту выполненной работы) 5-20%;
- 2.2.15. председателю первичной профсоюзной организации при выполнении общественной работы в интересах коллектива, достигшим 100-процентного членства в организации -50%;
- 2.2.16. заместителю председателя профсоюзной организации за выполнение общественной нагрузки в интересах коллектива -10%;
- 2.2.17. членам профкома, председателям комиссий (по факту) за выполнение общественной нагрузки в интересах членов первичной профсоюзной организации -5%;
- 2.2.18. ответственному за оздоровление учащихся (ежемесячно) -40%;

- 2.2.19. охрана труда и техники безопасности, общественному инспектору по охране труда за содействие нанимателю в вопросах охраны труда и техники безопасности по итогам месяца (по факту выполненной работы) – 20%;
- 2.2.20. установить фиксированную надбавку вновь прибывшим молодым специалистам ежемесячно на протяжении трёх лет в размере – 20%;
- 2.2.20. классному руководителю, педагогам их заменяющим, воспитателю группы продлённого дня за организацию питания 3-5%;
- 2.2.21. классным руководителям 1-х классов за сложность и напряженность (ежемесячно) – 10%;
- 2.2.22. воспитателям группы продлённого дня, работающим с учащимися 1-х классов за сложность и напряженность (ежемесячно) – 10%;
- 2.2.23. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени 3-30%;
- 2.2.24. за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями 5-30%;
- 2.2.25. общественная работа в интересах трудового коллектива 1-50%;
- 2.2.26. за организацию работы групп продлённого дня (в зависимости от наличия групп) 10-60%.
- 2.2.27. успешная организационно-методическая работа (1 раз в полугодие) – 10%;
- 2.2.28. выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива 3-30%;
- 2.2.29. организация работы по сохранности учебников (1 раз в год) –30%;

ДЛЯ ИНЫХ РАБОТНИКОВ:

- 2.2.30. поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений 5-20%;
- 2.2.31. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения 5-10%;
- 2.2.32. проведение ремонтных работ (в зависимости от объёма выполненных работ) 10-30%;

2.2.33. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника 10-20%;

2.2.34. за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями 10-30%;

2.2.35. за выполнение работ во внеурочное время (штукатурно-малярные, облицовочные и др. текущие ремонтные работы) (по факту и объёму) 5-20%;

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

30.05.2022 №30/51

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.И. Колос

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 распределяется согласно положению:

1. Между основными работниками учреждения образования;
2. Совместители 1/3 от суммы указанных показателей;
3. Работникам, находящимся на больничном с последующим уходом в социальный отпуск по уходу за детьми, а также работникам находящимся в социальном отпуске по уходу за детьми по следующим показателям:
 - «рождение ребенка — 10 базовых величин»
 - «в связи со смертью близкого родственника (муж, жена, родители, родные братья, сёстры, дети) — 10 базовых величин»

Неизрасходованная по заявлениям материальная помощь распределяется:

1. Между основными работниками в равных долях;
2. Совместителям $\frac{1}{2}$ от доли основного работника.

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

- 1.1. при полной потере жилья и имущества вследствие чрезвычайных происшествий вся материальная помощь;
- 1.2. в случае смерти работника учреждения вся материальная помощь;
- 1.3. рождение ребенка 10 базовых величин;
- 1.4. бракосочетание работника (впервые вступление в брак) 5 базовых величин;

- 1.5. вступлением в брак детей работников школы, проводами в ряды вооруженных сил 5 базовых величин;
- 1.6. в связи с 50 летним юбилеем работника 7 базовых величин;
- 1.7. в связи с выходом на пенсии
(с последующим увольнением) 10 базовых величин;
- 1.8. при несчастных случаях в семье работника 4 базовых величин;
- 1.9. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители, родные брат или сестра) 10 базовых величин;
- 1.10. в случаи смерти бывшего работника, ушедшего на пенсию из данного учреждения образования и его близких родственников (муж, жена, родители, дети) 4 базовых величины;
- 1.11. продолжительной болезни работника
– от 19 дней – 4 базовых величины;
– 4-6 недель – 8 базовых величин;
- 1.12. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (ко дню Матери) 1 базовая величина;
- 1.13. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (ко дню Матери) 1 базовая величина;
- 1.14. членам коллектива, имеющим группу по инвалидности (1 раз в год) (даже находящимся в социальный отпуск по уходу за детьми) 3 базовых величины;
- 1.15. за сопровождение на оздоровление учащихся, для постоянных работников школы, на полный срок – 3 базовые величины, на неполный срок – пропорционально отработанному времени;
- 1.16. педагогам, выезжающим на курсы повышения квалификации 2 базовых величины;
- 1.17. Молодым специалистам в конце третьего года работы (май) (без подтверждающего документа) 5 базовых величины;
- 1.18. Молодым специалистам на частичную оплату за проживание в съемном жилье, с приложением в начале учебного года акт обследования жилищных условий (ежемесячно) 0,5 базовой величины;
- 1.19. Молодым специалистам на частичную оплату за проезд к месту жительства родителей 0,5 базовой величины;

(если ездят не на школьном транспорте),
ежемесячно

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

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

Материальная помощь руководителю оказывается 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 распределяются между работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования без подачи заявления.

Фонд материальной помощи распределяется комиссией 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

30.05.2022 №30/51

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.И. Колос

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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.

1. Надбавки устанавливаются:

2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и 1-60%;
детей, оставшихся без попечения родителей

- 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 общего среднего 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. 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 организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий 1-60%;
- 2.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании 1-60%;
- 2.8. за организацию работы групп продленного дня (заместителям) 1-60%;

2. Совместителям устанавливается надбавка $\frac{1}{2}$ от **1-30 %**; показателей

4. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.

ПРИМЕЧАНИЕ:

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

30.05.2022 №30/51

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.И. Колос

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 календарный 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(одного)** 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.

СОГЛАСОВАНО

Постановление

30.05.2022 №30/51

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.И. Колос

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников

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.
10. Секретарь
11. Заместитель директора по хозяйственной работе
12. Библиотекарь
13. Руководитель физического воспитания
14. Руководитель по военно-патриотическому воспитанию
15. Кладовщик
16. Лаборант
17. Повар
18. Кухонный рабочий
19. Вахтер
20. Сторож
21. Уборщик помещений
22. Уборщик территорий
23. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

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, изменений и дополнений от 20.09.2021г. № 104.

Директор
государственного учреждения
образования «Лельчицкая
средняя школа №1»

И.В. Стасенко

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Лельчицкая средняя школа №1»

Е.И. Колос

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
которые должны обеспечиваться
смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессии	Смывающие средства	Количество в граммах
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	мыло	400гр. в месяц
2.	Уборщик территорий	мыло	400гр. в месяц
3.	Уборщик помещений	мыло	400гр. в месяц
4.	Повар	мыло	400гр. в месяц
5.	Кухонный рабочий	мыло	400гр. в месяц
6.	Лаборант кабинета химии	мыло	400гр. в месяц
7.	Учитель химии	мыло	400гр. в месяц
8.	Учитель трудового обучения	мыло	400гр. в месяц
9.	Учитель информатики	мыло	400гр. 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 «Лельчицкая
средняя школа №1»

И.В. Стасенко

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Лельчицкая средняя школа №1»

Е.И. Колос

**План
мероприятий по охране труда**

№ № п/ п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выпол- нения меропр иятий	Ответств енный за выпол-не ние (подряд- чик)	Ожи-да емая социа-л ьная эффе-к тивно-с ть мероп- риятий
		Плани- руемая (тыс. руб.)	Факти- ческая (тыс. руб.)			
1.	Ремонт кровли	200 тыс.		2022-2 025 г.		
2	Текущий ремонт стен	3500		2022-2 025 г.		
3.	Установка экранов на батареи отопления	300		2022-2 025 г.		
4.	Обеспечение работников спецодеждой и средствами индивидуаль-но й защиты согласно нормативных требований	300		2022-2 025 г.		

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

Директор
государственного учреждения
образования «Лельчицкая
средняя школа №1»

И.В. Стасенко

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Лельчицкая средняя школа №1»

Е.И. Колос
Приложение № 9

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

Код профессии и, должности по ОКРБ 006-2 009	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Количество комплектов
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	
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 комплексно му обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный		12	
		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	
		галoши на валяную обувь		24	
		рукавицы ватные		24	
		полушубок		дежурный	
19258	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный		12	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками		2	
		Фартук прорезиненный		дежурный	
		При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:			
		сапоги резиновые или полусапоги резиновые		12	
		перчатки резиновые		до износа	
22477	Инженер –программист	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМи Эс	18	
22124	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный		12	3
20272	Библиотекарь	Халат вискозно-лавсановый	ЗМи	12	

Директор
государственного учреждения
образования «Лельчицкая
средняя школа №1»

И.В. Стасенко

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Лельчицкая средняя школа №1»

Е.И. Колос

Приложение № 10

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

I. В период трудового отпуска:

1. Кухонный рабочий
2. Повар
3. Сторож
4. Уборщик помещений при предоставлении трудового отпуска не в летний период.
5. Уборщик территорий
6. Заместитель директора по хозяйственной работе
7. Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений

II. В период не трудоспособности работника (нахождение на больничном листе) производится замена всех категорий работников.

Директор
государственного учреждения
образования «Лельчицкая
средняя школа №1»

И.В. Стасенко

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Лельчицкая средняя школа №1»

Е.И. Колос

Приложение № 11

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 отчетного 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		Председатель	
государственного	учреждения	первичной	профсоюзной

образования
средняя школа №1»

«Лельчицкая
И.В. Стасенко

организации государственного
учреждения образования
«Лельчицкая средняя школа №1»
Е.И. Колос

Приложение № 12

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Пищеблок.
2. Химические и физические лаборатории.
3. Учебные мастерские.
4. Кабинеты информатики.

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.

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

Председатель

И.В. Стасенко

Е.И.Колос

государственного учреждения
образования «Лельчицкая
средняя школа №1»

И.В. Стасенко

первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Лельчицкая средняя школа №1»

Е.И. Колос

Приложение № 13

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

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	Ежеквартально

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Директор
государственного учреждения
образования «Лельчицкая
средняя школа №1»

И.В. Стасенко

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования

Е.И.Колос

И.В. Стасенко

«Лельчицкая средняя школа №1»
Е.И. Колос

Приложение № 14

П Е Р Е Ч Е Н Ь
рабочих мест по профессиям и должностям на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность отпуска
2.	Учитель (инвалид II группы)	до 6 дней

Основание:

1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

И.В. Стасенко

Е.И.Колос

Примечание: Дополнительный отпуск и сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, а также только тем работникам, которые заняты в производствах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

Директор
государственного учреждения
образования «Лельчицкая средняя
школа №1»

И.В. Стасенко

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования

«Лельчицкая средняя школа №1»

Е.И. Колос