**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между руководителем государственного учреждения образования**

**«Средняя школа №32 г.Минска» и профсоюзным комитетом первичной организации государственного учреждения образования «Средняя школа №32 г.Минска» Белорусского профессионального cоюза работников образования**

**и науки на 2022 -2025 годы**

ГЛАВА 1

Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между государственным учреждением образования «Средняя школа № 32 г.Минска» (далее - Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя - директора Герасимович Натальи Владимировны (далее - Руководитель) и работниками учреждения образования от имени, которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 32 г.Минска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Работник (в соответствующем числе и падеже), Профком, ППО, организация, Профсоюз, члены Профсоюза соответственно), представляющий интересы работников - членов Профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Цыбульской Марины Михайловны на 2022-2025 годы.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и Работниками.

Порядок участия и учет мнения Профкома при решении вопросов Работников организации (согласование с Профкомом проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется настоящим Договором.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы организации образования, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем Работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению Договора, продлению срока действия Договора, исполнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального, Отраслевого, Минского городского отраслевого (и районного - если подчинение районное) соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны).

6.  Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и Работников - членов Профсоюза, от имени которых он заключен.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих правовое положение Работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении Работников - членов Профсоюза.

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

7. Внесение изменений и (или) дополнений в Договор, продление срока действия Договора осуществляется с согласия Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор, продлении срока действия Договора, рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя (комиссии).

Договор (изменения и (или) дополнения в него, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора), подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании Работников организации - членов Профсоюза.

8. Стороны обязуются соблюдать обязательства по Договору, 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 Республики Беларусь.

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

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

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

Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации Сторон в период действия Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, выполнение Договора гарантируется правопреемниками.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации Сторон заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

12. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя, профсоюзном собрании и доводятся до сведения коллектива работников - членов Профсоюза.

13. Договор подписывается в 3-х экз. и хранится у Нанимателя - 1 экз., в Профкоме - 1 экз., 1 экз. - направляется для регистрации в администрацию Центрального района города Минска.

14. Настоящий Договор вступает в силу с «22» сентября 2022 года (либо со дня его подписания) и действует до «21» сентября 2025 года (либо заключения нового), но не более трех лет.

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

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора, в течение одного месяца в администрации Центрального района города Минска.

ГЛАВА 2

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

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

16.2. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

16.3. Осуществлять контроль за полнотой расчета планового фонда оплаты труда работников в соответствии с действующим законодательством.

16.4. Обеспечить в полном объеме своевременную выплату Работникам заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, окончательного расчета при увольнении.

17. Профком обязуется:

17.1. Оперативно доводить до сведения Работников документы, разъяснения, инструктивные письма по вопросам организации и оплаты труда.

17.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам оплаты труда, условий и нормирования труда, за полнотой исчисления премиального фонда, фонда надбавок, фонда материальной помощи, а также размера неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, распределением объема педагогической нагрузки, проведением аттестации работников.

О результатах информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

17.3. В соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов профсоюза обращаться в судебные инстанции с исковыми заявлениями о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, выплат стимулирующего характера, материальной помощи, а также компенсаций за несвоевременно выплаченную заработную плату и среднего заработка за время трудового отпуска, других компенсационных выплат.

17.4. Консультировать членов профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

17.5. Принимать участие в конкурсах, инициируемых вышестоящими органами управления образованием, Профсоюзом.

17.6. Обеспечить реализацию в полном объеме полномочий профсоюзных органов в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. В соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс) выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц:

не позднее 18 числа каждого месяца - заработная плата за первую половину месяца;

не позднее 4 числа каждого месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц.

Выплата заработной платы работникам производится путем перечисления на счет, открытый Работником в в ОАО «Беларусбанк», филиал 510 (статья 75 Трудового кодекса).

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработная плата должна выплачиваться накануне их (статья 73 Трудового кодекса).

18.2. Выдавать каждому Работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы (окончательного расчета за предыдущий месяц).

18.3. Заработная плата, задержка выплаты которой составляет календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным п.п.18.1. п.18 данного Договора подлежит индексации в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Индексация несвоевременно выплаченных сумм осуществляется в полном размере за каждый месяц в отдельности путем их корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Суммы, не выплаченные Работнику за прошлые периоды, выплачиваются с учетом их индексации в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Национальным статистическим комитетом ([п.3 Указа Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. №344 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий»](file:///\\192.168.1.11\электронная%20почта\СОГЛАШЕНИЕ%202020-2022\2020%20МАКЕТ%20КД\2020%20МАКЕТ%20%20КД%20на%20отправку%20(ГОРКОМ)\H), п.12 Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 мая 2009 г. №57).

Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

18.4. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении Закона, не может быть с него взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

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

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

18.6. При увольнении Работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, размер которых определяется по результатам работы за месяц, производятся не позднее дня увольнения.

В случае невыплаты по вине Нанимателя причитающихся на день увольнения Работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

18.7. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

18.8. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводить повышенное авансирование Работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

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

18.10. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центрам по обеспечению деятельности управления по образованию Центрального района г.Минска до сведения Руководителя организации и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, остаются в распоряжении Руководителя организации и направляются в текущем календарном году на премирование Работников в порядке, установленном приложением 1, настоящего Договора. Расчет неиспользованных средств осуществляется ежемесячно с нарастающим итогом (за январь-февраль, январь-март и т.д., в декабре в целом за год).

18.11. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи ежегодно на календарный год создавать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в состав представителей Профкома.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых настоящим Договором, соответствующими положениями (приложение 1).

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

18.12. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, доплат, оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление Работникам устанавливаются настоящим Договором, соответствующими положениями (приложение 1).

18.13. Положение(я) разрабатывается(ются) непосредственно в организации, утверждается(ются) Нанимателем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании организации или уполномоченным им профсоюзным органом и является(ются) неотъемлемой частью настоящего Договора.

18.14.Установление надбавок, доплат, премирование, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление Руководителю организации, подчиненной управлению по образованию администрации района осуществляется из средств организации на основании Положения о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, подведомственных управлению по образованию администрации Центрального района г.Минска, принятых районным соглашением по согласованию с президиумом Центрального районного г.Минска комитета Профсоюза (приложение 1 районного соглашения).

18.15. Руководителю организации в пределах средств, определенных законодательством, в соответствии с Положением (-ями) о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных управлению по образованию администрации Центрального района г.Минска, выплачивается единовременная выплата на оздоровление из расчета 1 оклада руководителя (приложение 1 районного соглашения).

18.16. Алгоритм оказания материальной помощи руководителю организации, подведомственной управлению по образованию определяется приложением 3 районного соглашения.

18.17. Материальное стимулирование труда Руководителя организации, подведомственной управлению по образованию осуществляется по согласованию с президиумом Центрального районного г.Минска комитета Профсоюза.

18.18. Дополнительное премирование Работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с приложением 1, настоящего Договора, по согласованию с профсоюзным органом организации, Руководителя – в соответствии с приложениями районного Соглашения по согласованию с президиумом Центрального районного г.Минска комитета Профсоюза.

18.19. Устанавливать:

*ежемесячную* *надбавку за высокие достижения в труде или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации* учителям, воспитателям, другим специалистам и служащим, добросовестно выполняющим работу на общественных началах (руководителям методических объединений, педагогам-наставникам, ответственным за организацию питания учащихся, председателям первичных профсоюзных организаций, общественным инспекторам по охране труда, работникам, входящим в состав советов общественных пунктов охраны правопорядка, работникам, проводящим воспитательную работу с обязанными лицами и др.) (др. – необходимо расшифровать) (приложение 1 настоящего Договора);

*ежемесячную* *надбавку за высокие достижения в труде или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации* победителям конкурса «Столичный учитель - столичному образованию» в течение года с даты проведения конкурса - в размере 15% оклада; (приложение 1 настоящего Договора).

*ежемесячную* *надбавку за высокие достижения в труде или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации* работникам, которым присвоены почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь» и иные почетные звания Республики Беларусь в размере 20% оклада, но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь; (приложение 1 настоящего Договора)

*ежемесячную* *надбавку за высокие достижения в труде или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации* работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнiк адукацыi», «За заслуги в развитии профтехобразования», в размере 20% оклада, но не более чем за одну награду»; (приложение 1 настоящего Договора)

*ежемесячную* *надбавку за высокие достижения в труде или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации* работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, в размере 20% оклада (больше - можно, меньше - нет) в течение двух лет после окончания срока обязательной отработки; (приложение 1 настоящего Договора)

18.20. Устанавливать из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации:

единовременную премию педагогическим работникам, подготовившим победителей олимпиад, конкурсов, конкурсов исследовательских работ: районных - до 20% оклада, городских - до 30% оклада, республиканских - до 50% оклада, международных - до 100% оклада.

18.21. Руководитель может устанавливать иные гарантии за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен настоящим Договором.

18.22. Режим рабочего времени всех категорий Работников в учреждении разрабатывается исходя из режима работы учреждения, применяемого у Нанимателя, определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим Договором с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной Нанимателем (ст.112-114 Трудового кодекса), графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Графики работы определяют: время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования сменами, рабочие и выходные дни (статья 123 Трудового кодекса).

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома Работников не позднее одного месяца до введения его в действие (статья 123 Трудового кодекса).

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

18.23. Производить 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, которым установлена норма часов педагогической нагрузки на ставку (учителям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования, музыкальным руководителям, культорганизаторам) по согласованию с Профкомом.

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 настоящим Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья.

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

18.24. 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 Руководителей.

18.25. Для отдельных категорий Работников, которым по условиям работы невозможно соблюдение установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени по согласованию с Профкомом (приложение 15).

Режим рабочего времени этой категории работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома Работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается продолжительностью месяц (статья 126 Трудового кодекса).

18.26. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков, графики работ (сменности), расписания учебных занятий и другие локальные правовые акты (указать конкретно) утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом (коллективным договором предусматривается порядок согласования, например, проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный (иное) срок после их представления Нанимателем).

18.27.За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, закрытие дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства (другие обстоятельства если есть - указать), оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетной организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности.

В случае выполнения Работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда им производится в полном объеме.

Руководитель обязан принимать меры по обеспечению работников работой в соответствии с их функциональными обязанностями.

18.28. Руководитель организации устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

18.29. Привлечение отдельных Работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Договором (случаи можно оговорить в коллективном договоре), с согласия Работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа (распоряжения) Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

Наниматель устанавливает Работникам доплаты за работу в государственные праздники, праздничные дни в размерах согласно [постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 583](file:///D:\My%20Downloads\NCPI) «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» в соответствии с Перечнем рабочих мест (должностей служащих (профессий рабочих), по которым планируется работа в государственные праздники, праздничные дни.

18.30. На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена.

Оплата труда педагогического работника, осуществляющего в период отсутствия другого педагогического работника педагогическую деятельность производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя.

18.31. Присвоение квалификационных категорий специалистам организации, производится в порядке, определяемом настоящим Договором, местным соглашением, Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 02.01.2012 № 1.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов организации (педагогические, медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

18.32. Наниматель и ППО на постоянной основе анализируют уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий Работников для своевременного принятия соответствующих мер.

18.33. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем.

В случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией) доплаты, предусмотренные частью первой настоящего пункта, не устанавливаются.

18.34. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются приложением 1 к настоящему Договору.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда Руководителю устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

18.35. При невозможности сокращения продолжительности работы на один час в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, предоставлять работнику по соглашению с Нанимателем дополнительный день отдыха, оплачиваемый в одинарном размере, по мере накопления этих часов в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса (порядок предоставления определить в правилах внутреннего трудового распорядка).

18.36. Наниматель в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса предоставляет Работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется Работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между Работником и Нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое Работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

ГЛАВА 3

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

19. Наниматель обязуется:

19.1. Утверждать локальные правовые акты по вопросам оплаты труда, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности), графики отпусков, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции Работников, приказы о материальном стимулировании Работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие (можно указать и другие документы, которые подлежат утверждению нанимателем по согласованию с Профкомом) по согласованию с Профкомом.

19.2. Оперативно доводить до сведения Работников нормативные правовые акты (изменения и (или) дополнения к ним) по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения Работников отрасли. Разъяснять их содержание, права и обязанности Работников.

19.3. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с Работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, с порученной работой, документами, определяющими трудовую функцию (должностными (рабочими) инструкциями), условиями и оплатой труда, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и другими документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда, разъяснять его права и обязанности.

19.4. Приглашать председателя Профкома на все совещания и мероприятия, проводимые Руководителем.

19.5. Предоставлять заблаговременно Профкому для согласования проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива Работников, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы Работников.

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

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

20. Профком обязуется:

20.1. Осуществлять в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране и оплате труда, осуществлять контроль за выполнением в организации Договора.

20.2. Оказывать помощь Руководителю в обучении Работников по вопросам применения законодательства о труде, о профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, в разработке локальных правовых актов.

20.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, об оплате и охране труда, коллективно-договорных отношениях и профсоюзах, рассматривать обращения (предложения, заявления, жалобы) членов профсоюза, направлять мотивированные ответы на обращения в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

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

20.5. Принимать участие в совещаниях, семинарах и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

20.6. Обеспечить доступ Работников к достоверной информации о работе Профкома.

20.7. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный (иное) срок после их представления Руководителем.

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 принимаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

21.2. Установленные законодательством, Минским городским, районным отраслевыми соглашениями полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

21.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон Договора по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов Работников другой Стороне.

21.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения в организации законодательства о труде, об охране и оплате труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических и иных Работников, с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя по предложению Сторон.

21.5. Руководитель обеспечивает беспрепятственный допуск в организацию представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, за выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, оценке (мониторингу), иных формах, не связанных с проведением проверок, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

21.6. 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 той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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, изменение 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.

Руководитель обязан предупредить Работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Руководитель обязан предупреждать за один месяц педагогических Работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные трудовые споры по изменению существенных условий труда разрешаются комиссией по трудовым спорам.

21.7. В целях обеспечения прав Работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в организации комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей профсоюза и нанимателя.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

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

21.9. 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.

Наниматель при установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе, учитывает получение Работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Наниматель предоставляет Работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, гарантии, установленные Трудовым кодексом.

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении:

среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования предоставляются гарантии, предусмотренные [статьями 215](file:///D:\u1\AppData\Documents%20and%20Settings\BogomolcevaIA.KOMITET\Мои%20документы\Downloads\NCPI) и [216](file:///D:\u1\AppData\Documents%20and%20Settings\BogomolcevaIA.KOMITET\Мои%20документы\Downloads\NCPI) Трудового кодекса и иными законодательными актами;

среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной [статьей 216](file:///D:\u1\AppData\Documents%20and%20Settings\BogomolcevaIA.KOMITET\Мои%20документы\Downloads\NCPI) Трудового кодекса.

21.10. Наниматель в соответствии со статьей 220-1 Трудового кодекса обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку Работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, трудовым договором (контрактом) (случаи и порядок профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников рекомендуем определить в коллективном договоре).

В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки Работников определяется Нанимателем.

21.11. Очередность предоставления трудовых отпусков педагогическим Работникам определяется графиком, утвержденным Руководителем организации не позднее 1 апреля текущего года, другим категориям Работников - не позднее 5 января текущего года.

График трудовых отпусков подлежит согласованию с Профкомом.

График трудовых отпусков доводится до сведения всех Работников под роспись.

Продолжительность отпусков педагогических Работников определяется в соответствии с приложением №4.

21.12. При составлении графика трудовых отпусков Наниматель обязан в соответствии с законодательством о труде запланировать отпуск по желанию Работника:

в летнее или другое удобное время:

1) лицам моложе восемнадцати лет;

2) ветеранам боевых действий на территории других государств;

3) матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

7) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;

8) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

в определенный период:

1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования;

2) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

3) работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

4) учителям - в летнее время;

5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

6) работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

7) женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

8) супругам, работающим в одной организации, по их заявлению - одновременно;

21.13. Наниматель обязан предоставлять Работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

По договоренности между Нанимателем и Работником при наличии уважительных причин (по семейным обстоятельствам): в связи с болезнью близких родственников (мать, отец) работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления Нанимателя, договоров в сфере образования и др. трудовой отпуск может быть разделен на две и более части.

При этом одна из частей трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

21.14. При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение 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.

21.15. Руководитель не вправе принудить Работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его письменного согласия.

21.16. Наниматель не вправе отозвать Работника из трудового отпуска без его письменного согласия.

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия Работника (отзыв из трудового отпуска) (в коллективном договоре необходимо определить обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска).

Оставшаяся часть отпуска по договоренности между Нанимателем и Работником предоставляется до окончания текущего рабочего года или по желанию Работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме

21.17. 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.

21.18. По письменному заявлению Работника, помимо уважительных причин, предусмотренных частью первой статьи 189 Трудового кодекса, Наниматель предоставляет ему в течение календарного года в период, согласованный сторонами, социальный отпуск без сохранения заработной платы (коллективным договором может быть предусмотрена частичная оплата или полностью оплачиваемый социальный отпуск с указанием его продолжительности и указанием источника финансирования с учетом финансового положения организации)по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам в следующих случаях и указанной продолжительности:

смерть члена семьи Работника либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки (можно расширить круг) - сроком до 3 календарных дней;

бракосочетание самого Работника, его детей, внуков - до 3 календарных дней;

рождение детей, внуков - до 3 календарных дней;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - не более 21 календарного дня;

необходимость осуществления ухода за больным членом семьи Работника либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки (можно расширить круг)) в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья (заключением) медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение - до 30 календарных дней, предоставление указанного отпуска продолжительностью свыше 30 календарных дней определяется Руководителем по согласованию с Профкомом;

работа над диссертацией, написание методических пособий и учебников - до 30 календарных дней;

На время отпусков сохраняется прежняя работа.

21.19. По письменной просьбе учителя, 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 20 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.20. Работникам, которым приказом Руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом, установлен ненормированный рабочий день, Наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 158 Трудового кодекса.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным Работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времни, а также напряженнности и сложности его труда.

Перечень категорий (должностей) Работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий определяется в соответствии с приложением 16.

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

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

21.22.  Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых Работниками, с которыми Наниматель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности определяется согласно приложению №16

ГЛАВА 4

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

22. Наниматель обязуется:

22.1. Обеспечить полную занятость Работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

22.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организации, а в случаях высвобождения педагогических и иных Работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

22.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, смене собственника, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

23. Профком обязуется:

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

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

23.3. Оказывать из профсоюзного бюджета материальную помощь Работникам - членам Профсоюза, уволенным связи с сокращением численности или штата работников, до 5 базовых величин разово.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора (контракта) 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 Трудового кодекса производится с предварительного Профкома.

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 производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном [абзацем шестым пункта 7 статьи 42](consultantplus://offline/ref=80B118BA695BF2BE0273365D86649AA5E008FEDF0564F0B4D569D24B34C5DE6BA84E15AD774D8B5DA8005BBFA4D7208BDF7E035022A2A688ECDD17358DJ3t5M) Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

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

одиноким, разведенным, вдовам (вдовцам), имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

являющимися единственными кормильцами в семье при наличии двух и более иждивенцев;

имеющим длительный стаж непрерывной работы в организации не менее десяти лет;

получившим трудовое увечье или профзаболевание на данном производстве;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

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

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям;

24.3. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников проводить только после следующих упреждающих мер:

ликвидации вакантных мест;

увольнение совместителей.

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

24.5. В период срока предупреждения Работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск продолжительностью один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы (в коллективном договоре может быть предусмотрено сохранение заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности).

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

24.6. Предоставлять преимущественное право педагогическим и иным Работникам организации, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

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

24.8. 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 письменного согласия на заключение таких контрактов.

24.9. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех 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.

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

24.11. Продлевать в пределах максимального срока действия, заключать новые контракты с Работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, 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 и получения права на полную пенсию по возрасту, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

24.12. Заключение новых контрактов с Работниками - членами отраслевого профсоюза производится при участии представителя Профкома.

24.13. Заключать по истечении пятилетнего срока действия контракта новые контракты с Работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими продолжительный стаж работы в организации, 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 261-2 Трудового кодекса.

С письменного согласия Работника новый контракт заключается на меньший срок, но не менее одного года.

24.14. Заключать по истечении пятилетнего срока действия контракта новые контракты с Работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, 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 261-2 Трудового кодекса.

С письменного согласия Работника новый контракт заключается на меньший срок, но не менее одного года.

24.15. В рамках данного Договора считать:

«продолжительный стаж работы в организации» (п.п.24.13 п.24) - работу в организации не менее 5 лет;

«высокий профессиональный уровень и квалификация» (п.п.24.14 п.24) - наличие следующей квалификационной категории: первой, высшей, «учитель-методист».

24.16. Продлевать контракты в пределах пятилетнего срока его действия с Работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия Работника.

24.17. Установить, что с молодыми специалистами 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 261-2 Трудового кодекса.

Молодым специалистам обеспечивается нагрузка не менее ставки. По письменному заявлению молодого специалиста ставка может быть уменьшена.

Установить, что прием на работу обучающихся в очной форме получения образования осуществляется на общих основаниях с оформлением трудовых книжек в установленном законодательством порядке.

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

24.19. Установить, что продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности Работника, осуществляется по письменному заявлению Работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

24.20. Руководитель по письменному заявлению Работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

В случае принятия Руководителем с согласия Работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднемесячной заработной платы при наличии средств.

24.21. 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.

24.22. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с Работником и ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок в организации, должностной (рабочей) инструкцией.

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 Профкома.

24.23. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть досрочно прекращен по соглашению сторон трудового договора.

24.24. Руководитель по просьбе Работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи Работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья; поступление на военную службу по контракту; назначение пенсии по возрасту; пенсии по инвалидности; пенсии за выслугу лет; пенсии за особые заслуги перед республикой; социальной пенсии; избрание на выборную должность; переезд в другую местность; уход за больными (инвалидами) родственниками; уход за детьми в возрасте до 14 лет; изменение семейного положения; трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если Работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда; пенсионный возраст; 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); зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования; при направлении одного из супругов в длительную командировку (на год и более) за пределы г.Минска с семьей (в коллективном договоре можно указать другие случаи, установленные сторонами Договора. Например: трудоустройство Работника, работающего по срочному трудовому договору (за исключением контракта) к другому Нанимателю на постоянную работу).

24.25. Устанавливать Работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

24.26. Не допускать привлечение Работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

24.27. Наниматель вправе заключать (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.

24.28. Наниматель вправе заключать с Работниками, с их письменного согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

24.29. Наниматель и Профком ежегодно проводят мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организации, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям), по определению потребности педагогических кадров на перспективу, их подготовки, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

ГЛАВА 5

ОХРАНА ТРУДА

25. Наниматель обязуется:

25.1.Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее-СУОТ) учреждения образования (организации) и своевременно совершенствоватьна основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

25.2. Предусматривать в необходимых объемах финансовые средства на охрану труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания Работников. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (приложение № 5).

Осуществлять в рамках сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя и специалистов учреждения образования (организации).

25.3. Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

25.4. Каждому Работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также о льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

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

25.6. Обеспечивать прохождение Работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (приложение № 8).

25.7. Вводить в штатные расписания учреждений образования должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности на уполномоченное должностное лицо.

25.8. Оформить уголки по охране труда. Постоянно обновлять методическое обеспечение уголков по охране труда.

25.9. Своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение локальных правовых актов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь.

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

25.11. Обеспечивать обучение и повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения квалификации «станочник» соответствующего разряда и права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских образовательных учреждений.

25.12. К началу учебного года организовывать работу по приведению помещений учреждений образования в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда Работников и организации образовательного процесса.

25.13. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

25.14. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, принимать меры по совершенствованию этой работы. Не реже одного раза в год подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма.

25.15. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями законодательства.

25.16. Незамедлительно информировать управление по образованию администрации Центрального района г.Минска о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью проведения расследования несчастного случая в соответствии с требованиями законодательства.

25.17. Оказывать семье погибшего по вине Нанимателя на производстве Работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь из средств нанимателя в размере не менее десяти годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а Работнику, утратившему 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 трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

25.18. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) Договором.

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

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

25.21. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением норм коллективного договора в учреждении образования (организации).

Требовать устранения нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья - приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, учебных классов, кабинетов, мастерских, оборудования до устранения нарушений. Выдавать обязательные для рассмотрения рекомендации по устранению выявленных нарушений.

26.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, координировать их деятельность, проводить обучение профактива по вопросам охраны труда.

26.3. Принимать участие в городских (районных) смотра-конкурсах:

на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за солюдением законодательства об охране труда

среди первичных профсоюзных организаций; по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

26.4. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы травматизма и повышения эффективности общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с требованиями Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (далее – Директива №1).

26.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым и смертельным исходом, требующих проведения специального расследования, незамедлительно извещать Центральную районную г.Минска организацию Профсоюза или Минскую городскую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда Минской городской организации Профсоюза.

26.6. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам Работников, добиваться применения срочных мер по их устранению.

Оказывать семье погибшего на производстве работника - члена профсоюза - помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере до 5 базовых величин из профсоюзного бюджета при наличии средств*.*

26.7. Осуществлять общественный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда Работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

26.8. Оказывать правовую помощь пострадавшим Работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

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

26.10. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы №3.

26.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы №1.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять общественный контроль и контроль за соблюдением Работниками законодательства об охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования (организации), за выполнением норм коллективного договора. Требовать от работающих соблюдения трудовой и производственной дисциплины, законодательства об охране труда.

Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы №3, Директивы №1.

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

27.3. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда. Все локальные правовые акты по вопросам охраны труда принимать Нанимателю (уполномоченному должностному лицу Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

27.4. Постоянно осуществлять контроль за:

своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных и наркологических медицинских осмотров (приложение №8);

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение № 6);

бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение № 7);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (приложение №12).

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

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение №10);

сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение №9);

размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение №9).

27.6.Оказывать единовременную материальную помощь в случаях и размерах, предусмотренных пунктами 25.17 и 26.6.

27.7. Работник обязан 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 своего здоровья.

27.8. Освобождать от работы общественного инспектора по охране труда на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

27.9. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам года (месяца, квартала) в размере до 50% за счет надбавки за высокие достижения в труде.

27.10. Устанавливать надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования или премию из внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации (выбрать что-то одно - либо надбавка, либо премия) работникам за соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда.

ГЛАВА 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

28. Наниматель обязуется:

28.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения, занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, 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.

28.2. Предоставлять Работникам удобное время для посещения спортивного зала, бассейна и других помещений вне рабочее время.

29. Профком обязуется:

29.1. Содействовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов профсоюза и их детей.

29.2. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

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

29.4. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями Работников организации.

29.5. При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для членов профсоюза и их семей.

29.6. Организовывать в течение года проведение Дней здоровья.

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

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

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

29.10. Организовывать мероприятия, посвященные знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечивать приглашение и поздравление ветеранов педагогического труда и Великой Отечественной войны.

29.11. Вести учет ветеранов труда с ежегодным уточнением банка данных. При наличии средств оказывать из средств профсоюзного бюджета материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам в соответствии с Положением.

30. Стороны пришли к соглашению:

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

30.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений Работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут Работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива Работников.

30.3. Добиваться реализации прав педагогических Работников на первоочередное получение жилья.

30.4. Руководитель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность Работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.5. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий для граждан, уволенных в связи с выходом на пенсию (при условии назначения пенсии) или выходом в отставку независимо от последующего трудоустройства, в том числе в иной государственный орган, другую организацию.

30.6.Содействовать выделению работникам организации, в том числе молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций системы комитета по образованию, а также общежитиях организаций иных отраслей.

30.7. 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 бюджетной организации.

30.8. Организовать на базе физиотерапевтического кабинета организации профилактическое лечение работников либо другие социальные гарантии, представление которых возможно в организации.

30.9. Оборудовать комнату психологической разгрузки (бытовую комнату, комнату для приема пищи и др.).

30.10. Включать в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению представителей профкома.

30.11. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

30.12. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению Работников.

30.13. Обеспечить возможность получения работниками горячего (диетического) питания.

При наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

30.14. Производить компенсацию затрат на проезд работникам при наличии финансовых возможностей.

30.15. Создавать реальные условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей.

30.16. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать помощь в решении жилищных и бытовых проблем.

30.17. Оказывать помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

30.18. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

30.19. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

30.20. Привлекать ветеранов педагогического труда и профсоюза к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

30.21. Приглашать ветеранов педагогического труда и профсоюза к участию в проводимых в организации воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

30.22. Совместно вести учет в организации ветеранов труда и профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

Ежегодно проводить встречи с различными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия: профсоюзные встречи, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам. Закреплять за каждым ветераном ответственных лиц за эту работу и учащихся.

30.23. Проводить туристские слеты, культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, принимать участие в районных, городских и республиканских отраслевых спартакиадах и туристских слетах.

30.24. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей Работников, путевок в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт», приобретенные Работниками, в размере до 3 базовых величин.

30.25. Наниматель имеет право использовать внебюджетные средства на проведение оздоровительных мероприятий для работников, в том числе на приобретение медикаментов, путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации; проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности; удешевление и усиление питания для работников; повышение заработной платы работников организации.

30.26. Наниматель при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производит отчисление денежных средств ППО 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.

ГЛАВА 7

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

31. Наниматель обязуется:

31.1. Беспрепятственно представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

31.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок и мониторингов, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

31.4. Часы организационно-воспитательной работы (проведение внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

31.5. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

31.6. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, социального страхования, заработной платы, реализации Договора.

32.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утверждаемыми сметами, как правило, на основании личного заявления члена Профсоюза.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников - членов Профсоюза - в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 №1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

33.2. Предоставлять Профкому помещения, оборудования, транспортные средства, средства связи, оргтехники и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

33.3. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации.

33.4. Использовать информационные ресурсы организации для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в организации условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

Руководитель обеспечивает предоставление профсоюзным органам Профсоюза для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, стипендиальному обеспечению обучающихся.

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

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

33.6. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в организации.

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

33.8. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

33.9. Устанавливать работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

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

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

33.10. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

33.11. 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 статьи 42 Трудового кодекса:

Работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы - с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома - только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

Работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от основной 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 Профкома.

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

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

33.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.11 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

33.13. 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.

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

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

33.16. Учитывать при поощрении профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград Профсоюза.

ГЛАВА 8

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ

ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

34. Профком обязуется:

34.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива Работников - членов профсоюза.

34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии Работникам при изменении формы собственности.

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

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организации, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива Работников.

35.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией, допускается с предварительного, не менее чем за 7 календарных дней, уведомления Профкома.

ГЛАВА 9

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

36. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

37. Наниматель обязуется:

37.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах.

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

37.3. Ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

38.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

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

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

38.5. Применять меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющихся от участия в переговорах.

38.6. Выполнение настоящего Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год (указать периоды) с составлением акта.

38.7. Руководитель и председатель Профкома отчитываются о выполнении Договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

38.8. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора, могут быть полностью или частично лишены премий, надбавок, привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

38.9. Представления о нарушении условий Договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующую Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

Договор одобрен на профсоюзном собрании

«22» сентября 2022 г., протокол № 2.

Договор подписан

«16» сентября 2022 г.

Директор государственного Председатель профсоюзного

учреждения образования комитета государственного

«Средняя школа № 32г.Минска» учреждения образования

Н.В.Герасимович «Средняя школа № 32 г.Минска»

М.М.Цыбульская

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  к коллективному договору  УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора государственного учреждения образования  «Средняя школа № 32г.Минска»  16.09.2022 № 388 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат, выплат из внебюджета, оказание материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №32г.Минска»**

**ГЛАВА 1**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат, оказание материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 32 г.Минска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 24.07.2019 №33 «Об оплате труда работников в сфере физической культуры, спорта и туризма» (с изменениями и дополнениями).

2. Положение определяет порядок, условия и размеры установления стимулирующих (надбавок и премий), компенсирующих (доплат), единовременных (единовременная выплата на оздоровление) выплат и оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 32 г.Минска»

3. Осуществление стимулирующих выплат работникам, производится с целью повышения качества работы, престижа, творческой активности, внедрения новых форм и методов обучения для материального и морального стимулирования, в зависимости от результатов эффективности работы.

4. Осуществление компенсирующих выплат работникам производится за работу с особыми условиями труда.

5. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в том числе:

на выплату премий:

в размере 20% от суммы окладов работников организации;

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

предусматривать средства работникам организации, осуществляющим приносящую доходы деятельность, в размере 20% суммы окладов за фактически отработанное время в текущем месяце;

направлять до 45% внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, на дополнительное премирование работников ( с учётом начисления взносов (отчислений) на социальное страхование);

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации в порядке, определенном законодательством;

на установление надбавки за высокие достижения в труде направляются бюджетные средства в размере 15% от суммы окладов работников организации.

6. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

трудового отпуска;

временной нетрудоспособности;

социального отпуска;

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

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

7. Работнику, проработавшему неполный период в связи с приемом на работу, увольнением в связи с переводом к другому нанимателю, достижением пенсионного возраста, истечением срока действия контракта, ликвидацией организации и по другим уважительным причинам, размер стимулирующих и компенсирующих выплат исчисляется пропорционально отработанному времени.

8. Приведенные пределы числовых значений в приложениях к Положению, в которых указано «до» следует считать «включительно».

**ГЛАВА 2**

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РАБОТЫ КОМИСИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСИРУЮЩИХ И ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ВЫПЛАТ, ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 32Г.МИНСКА»**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9. Комиссия по распределению премий, стимулирующих и компенсирующих выплат, оказанию материальной помощи и единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения (далее - Комиссия) создаётся в учреждении с целью создания условий для участия членов коллектива в оценке качества и результативности труда работников, обеспечения объективного и справедливого распределении выплат стимулирующего и компенсирующего характера, гласности при назначении надбавок, с целью стимулирования профессионального роста и повышения ответственности работников за результаты деятельности, развития инициативы и творческой активности.

10. Положение регламентирует порядок работы комиссии по распределению фонда стимулирования.

11. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Общее руководство деятельностью комиссии осуществляет избранный на заседании председатель.

12. Количественный состав комиссии – 7 человек

В состав Комиссии входят:

директор

заместитель директор по учебной работе (I-IVклассы)

заместитель директор по учебной работе (V-VII классы)

заместитель директор по учебной работе (VIII-XI классы)

заместитель директора по воспитательной работе

заместитель директора по хозяйственной работе

председатель профсоюзного комитета (или его представитель).

В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования состава Комиссии.

13. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

14. Премии, стимулирующие и компенсирующие выплаты, оказание материальной помощи и единовременная выплата на оздоровление устанавливаются работникам приказом руководителя, согласованного председателем профсоюзного комитета, на основании протокола заседания Комиссии.

15. Руководитель учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

16. В своей работе члены Комиссии руководствуются правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждения, в том числе локальными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

17. Срок полномочий Комиссии 1 год.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

18. Каждый член Комиссии имеет равные права.

19. Каждый член Комиссии имеет право вносить предложения по улучшению работы комиссии, по изменению и дополнению критериев оценки эффективности деятельности работников и выносить их на обсуждение членов коллектива.

20. Члены Комиссии обязаны принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом, исходя из принципов добросовестности, объективности и справедливости.

21. Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях: по его желанию, выраженному в письменной форме; при изменении членом комиссии места работы или должности. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

22. Члены Комиссии имеют право запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации и структурных подразделений учреждения.

КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ

23. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

24. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

25. Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

26. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

27. Решение Комиссии, принятое в установленном порядке и в пределах ее компетенции оформляется протоколом и служит основанием для издания приказа.

28. Решение о распределении стимулирующих выплат принимается открытым голосованием.

29. Установление премий, стимулирующих и компенсирующих выплат, оказанию материальной помощи и единовременной выплаты на оздоровление осуществляется в пределах утвержденного фонда материального стимулирования.

30. Руководитель не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

**глава 3**

**Порядок и условия установления надбавки**

**за характер труда**

31. Надбавка устанавливается педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ.

Педагогическим работникам надбавка за характер труда устанавливается сроком от одного месяца до года. По истечении установленных сроков выплата надбавки прекращается.

32. На установление надбавки педагогическим работникам направляется 10% суммы окладов педагогических работников.

33. Средства на установление надбавки, неиспользованные в текущем месяце, переходят на следующий месяц.

34. Надбавка за характер труда может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

35. Надбавка за характер труда выплачивается ежемесячно.

36. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

37. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании протокола комиссии.

38. Перечень оснований для установления надбавки за характер труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Основания для установления надбавки  (дополнительные критерии) | Категория работников | Размер в % от базовой ставки |
| 38.1 | За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | Педагогический работник, на которого возложены обязанности классного руководителя; педагог-психолог; педагог-организатор | до 60% |
| 38.2 | За работу с родителями | Педагогический работник | до 60% |
| 38.3 | За работу по организации питания учащихся | Педагогический работник, на которого возложены обязанности классного руководителя; воспитатель; педагог социальный | до 60% |
| 38.4 | За организацию оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период | Педагогический работник | до 60% |
| 38.5 | За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработки структурных элементов научно-методического обеспечения образования | Педагогический работник, на которого возложены обязанности руководителя мето-дического объединения; педагогический работник, на которого возложены обязанности руководителя творческой группы; педагогический работник, на которого возложены обязанности руководителя школы молодого учителя;  педагогический работник | до 60% |
| 38.6 | За работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий в гимназии) | Педагогический работник | до 60% |
| 38.7 | за организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий | Педагогический работник | до 60% |
| 38.8 | За работу с иностранными обучающимися | Педагогический работник | до 60% |
| 38.9 | На период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со ст. 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании | Педагогический работник | до 60% |
| 38.10 | За работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования | Педагогический работник | до 60% |
| 38.11 | За работу в школьном оздоровительном лагере | Педагогический работник | до 60 % |
| 38.12 | За классное руководство | Педагогический работник | до 60 % |

**ГЛАВА 4**

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ**

**МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

39. Надбавка устанавливается:

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждение, в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 45% от оклада;

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждение, в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 30 % от оклада;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере до 20 % (включительно) от оклада.

40. В случае приема на работу выпускников до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение срока обязательной работы с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

41. Надбавка выплачивается по основному месту работы.

42. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом директора школы.

43. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

**ГЛАВА 5**

**УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

44. Выплата премии производится ежемесячно за фактически отработанное время в процентном отношении к окладу, действующему на момент установления премии и выплачивается в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

45. Установить минимальный уровень премии всем работникам (в том числе внешним и внутренним совместителям) в размере 5 % от оклада.

Увеличение премии возможно, с учетом выполнения «Показателей для премирования».

46. Премия начисляется за фактически отработанное время в текущем месяце в соответствие с личным вкладом работника в общие результаты работы и выплачивается в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

47. Выплата премии не производится за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

При увольнении работника в отчетном месяце до истечения срока действия контракта по инициативе нанимателя выплата премии не производится.

В случае изменения условий оплаты труда размер выплаченной, а также начисленной премии, перерасчету не подлежит.

48. Показатели и размеры ежемесячного премирования (в процентах от оклада) за выполнение каждого показателя:

| п/п | Показатели | Максимальный размер премии  в % от оклада работника | Период |
| --- | --- | --- | --- |
| 48.1. | Для заместителей директора |  |  |
| 48.1.1 | Стабильные результаты работы и отсутствие нарушений законодательства об образовании и локальных правовых актов; обеспечение качественного и полного выполнения учебных планов и программ по обучению и воспитанию учащихся | до 50% | месяц |
| 48.1.2 | Эффективное и результативное руководство проведением школьных, районных (городских, республиканских) мероприятий | до 75% | месяц |
| 48.1.3 | Результативность работы по обмену педагогическим опытом; внедрение инновационных программ и технологий; развитие информатизации образовательного процесса; эффективная организация курсовой подготовки и повышения квалификации кадров | до 50% | месяц |
| 48.1.4 | Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, других видов контроля | до 50 % | месяц |
| 48.1.5 | Эффективное руководство методической и исследовательской работой в школе, активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | до 50% | месяц |
| 48.1.6 | Оказание методической помощи педагогическим работникам в подготовке публикаций в отраслевой печати, материалов научно-практических конференций, семинаров, обобщения опыта педагогической деятельности | до 30% | месяц |
| 48.1.7 | Создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся | до 30 % | месяц |
| 48.1.8 | Эффективная работа по организации подготовки учащихся к различным этапам республиканской олимпиады, интеллектуальным конкурсам разного уровня | до 50% | месяц |
| 48.1.9 | Творческий подход, инициатива в организации работы с одаренными | до 30% | месяц |
| 48.1.10 | Высокий уровень организации досуговой деятельности учащихся во внеурочное время, в периоды каникул, организации оздоровительной работы, вторичной занятости несовершеннолетних | до 50% | месяц |
| 48.1.11 | Подготовка информационных материалов (фотографий, текстового сопровождения, статей, репортажей) для размещения на официальном сайте учреждения, управления по образованию | до 30 % | месяц |
| 48.1.12 | Создание условий для развития физкультурно-оздоровительной работы, развития творческих способностей и интересов учащихся | до 40% | месяц |
| 48.1.13 | Отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников в период образовательного процесса, обеспечение охраны труда и надлежащих условий труда работников учреждения | до 40% | месяц |
| 48.1.14 | Эффективная организация воспитательно-профилактической работы с учащимися, обеспечивающая стабилизацию и снижение количества противоправных действий, соблюдение законных прав и гарантий учащихся | до 30% | месяц |
| 48.1.15 | Качественная подготовка учреждения к учебному году, смотрам, конкурсам | до 100% | месяц |
| 48.1.16 | Результативная организация работы по учету детей в микрорайоне школы, питанию учащихся, деятельности детских и молодежных общественных объединений | до 40% | месяц |
| 48.1.17 | Результативность работы по организации дополнительного образования учащихся, предоставлению платных образовательных услуг | до 40% | месяц |
| 48.1.18 | Эффективная работа по укреплению материально-технической базы и трудовой дисциплины | до 40 % | месяц |
| 48.1.19 | Руководство и проведение сложных ремонтно-технических работ, благоустройства здания и прилегающей территории | до 80% | месяц |
| 48.1.20 | Выполнение мероприятий и плановых показателей по экономии топливно-энергетических ресурсов, сбору вторичного сырья, развитию внебюджетной деятельности учреждения | до 50% | месяц |
| 48.1.21 | Содержание помещений здания и территории в соответствии с действующими правилами и нормами | до 30% | месяц |
| 48.1.22 | Эффективная работа по обращениям граждан, отсутствие конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса и работников школы | до 40% | месяц |
| 48.1.23 | Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | до 40 % | месяц |
| 48.1.24 | Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений в вышестоящие органы работников, создание благоприятного рабочего микроклимата | до 40 % | месяц |
| 48.1.25 | Инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений | до 40 % | месяц |
| 48.1.26 | Ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников | до 40% | месяц |
| 48.1.27 | Эффективная организация работы по предупреждению коррупционных проявлений | до 20% | месяц |
| 48.1.28 | За организацию работы по сопровождению учащихся с ОПФР | до 30% | месяц |
| 48.1.29 | За организацию и проведение методических мероприятий районного, городского, республиканского, международного уровней (педсоветов, семинаров, конференций и т.д.) | до 100% | месяц |
| 48.1.30 | За организацию допрофессиональной и профессиональной подготовки учащихся (УПК) | до 20% | месяц |
| 48.2. | Для учителей, учителей-дефектологов, воспитателей, педагогов дополнительного образования |  |  |
| 48.2.1 | Высокая результативность образовательного процесса, обеспечение качественного и полного выполнения планов и программ по обучению и воспитанию учащихся | до 30% | месяц |
| 48.2.2 | Качественная подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету | до 30% | месяц |
| 48.2.3 | Высокая результативность работы по оформлению и оборудованию кабинета, подготовка учебно-методической базы учреждения к учебному году | до 50% | месяц |
| 48.2.4 | Подготовка учащихся и их результативное участие в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах (школьного, районного, городского, республиканского, международного уровней) интеллектуальной направленности | до 60% | месяц |
| 48.2.5 | Результативное участие в мероприятиях по обмену педагогическим опытом; разработка и внедрение инновационных программ и технологий; вклад в развитие информатизации образовательного процесса; участие в межведомственном сотрудничестве | до 60% | месяц |
| 48.2.6 | Результативное участие в конкурсах профмастерства, смотрах, конференциях и т.п. (школьного, районного, городского, республиканского, международного уровней) | до 100% | месяц |
| 48.2.7 | Проведение открытых учебных занятий, мероприятий (за исключением предусмотренных процедурой аттестации) | до 30% | месяц |
| 48.2.8 | Качественная работа по учету детей микрорайона, подлежащих обучению на уровне общего среднего образования | до 20% | месяц |
| 48.2.9 | Инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений | до 30 % | месяц |
| 48.2.10 | Сопровождение учащихся в оздоровительном лагере дневного пребывания различного профиля, в том числе в палаточном лагере в период летней оздоровительной кампании | до 50% | месяц |
| 48.2.11 | Подготовка победителей заключительного этапа республиканской олимпиады по различным предметам (в течение всего следующего учебного года) | 20% | месяц |
| 48.2.12 | Выполнение обязанностей начальника оздоровительного лагеря, функционирующего на базе учреждения в каникулярные периоды | до 50% | месяц |
| 48.2.13 | Ведение учета учащихся, подлежащих приписке к призывному участку, организации работы с военкоматами | до 20% | месяц |
| 48.2.14 | Эффективная работа по осуществлению внеклассной работы по физической культуре | до 40% | месяц |
| 48.2.15 | Осуществление наставничества, тьюторства | до 10 % | месяц |
| 48.2.16 | Работнику, выполняющему функции ответственного за питание по учреждению образования | до 50 % | месяц |
| 48.3. | Для учителей, выполняющих функции классных руководителей |  |  |
| 48.3.1 | Высокая результативность и показатели в организационно-воспитательной, идеологической и воспитательно-профилактической работе с учащимися | до 30% | месяц |
| 48.3.2 | Результативное участие учащихся класса в воспитательных мероприятиях, конкурсах, смотрах, соревнованиях, акциях и т.п. школьного, районного, городского, республиканского и международного уровней | до 50% | месяц |
| 48.3.3 | Проведение значимых воспитательных и общественных мероприятий | до 50% | месяц |
| 48.3.4 | Активная и результативная работа с родительской общественностью | до 30% | месяц |
| 48.3.5 | Качественная организация досуга учащихся, их оздоровления в период каникул | до 40% | месяц |
| 48.3.6 | Результативная работа по обеспечению здоровых и безопасных условий обучения и воспитания учащихся класса | до 20% | месяц |
| 48.3.7 | Эффективная организация работы дежурного класса | до 20% | месяц |
| 48.3.8 | Работа свыше часов организационно-воспитательной работы при организации туристско-экскурсионной работы с учащимися | до 30% | месяц |
| 48.3.9 | Результативная профориентационная работа | до 30 % | месяц |
| 48.3.10 | Содействие своевременного предоставления медицинских справок о состоянии здоровья учащихся | до 20% | месяц |
| 48.3.11 | Результативная работа с учащимися по завершении образования на II и III ступенях общего среднего образования | до 50 % | месяц |
| 48.4 | Для педагогов социальных, педагогов-психологов, педагогов-организаторов, заведующего библиотекой, библиотекаря |  |  |
| 48.4.1 | Высокая результативность работы по итогам самоконтроля, ведомственного и других видов контроля | до 30% | месяц |
| 48.4.2 | Подготовка и проведение значимых школьных, районных, городских, республиканских, международных мероприятий | до 50% | месяц |
| 48.4.3 | Обеспечение результативного участия учащихся в районных, городских, республиканских, международных мероприятиях | до 50% | месяц |
| 48.4.4 | Качественный уровень психолого-педагогической и социально-педагогической помощи участникам образовательного процесса | до 50% | месяц |
| 48.4.5 | Результативное участие в методических мероприятиях | до 40% | месяц |
| 48.4.6 | Проведение открытых мероприятий (за исключением предусмотренных процедурой аттестации) | до 30% | месяц |
| 48.4.7 | Активная и результативная работа с родительской общественностью | до 30% | месяц |
| 48.4.8 | Эффективная работа по обращениям граждан, отсутствие конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса | до 10% | месяц |
| 48.4.9 | Результативная организация работы с учащимися, склонными к девиантному поведению, и надлежащий контроль их занятости | до 40% | месяц |
| 48.4.10 | Эффективное проведение воспитательно-профилактической работы с учащимися, обеспечивающей стабилизацию и снижение количества противоправных деяний, работы по обеспечению государственной защиты учащихся, их законных прав и гарантий | до50% | месяц |
| 48.4.11 | Результативная организация досуга учащихся | до 50% | месяц |
| 48.4.12 | Высокий уровень работы своевременному выявлению признаков семейного неблагополучия, социально опасного положения детей, противоправного поведения учащихся и обеспечения деятельности по минимизации данных факторов | до 50% | месяц |
| 48.4.13 | Обеспечение положительной динамики численности детских и молодежных общественных организаций | до 20% | месяц |
| 48.4.14 | Своевременная подготовка и полнота статистической отчетности по работе детских и молодежных общественных организаций | до 10% | месяц |
| 48.4.15 | Своевременность и полнота подготовки фонда учебной литературы, обеспечение учебными пособиями учащихся | до 40% | месяц |
| 48.4.16 | Высокий уровень организации ученического самоуправления, ведение рейтинга классов | до 30% | месяц |
| 48.5 | Для всех категорий работников |  |  |
| 48.5.1 | Качественное выполнение функций по обеспечению взаимодействия учреждения с другими организациями | до 30% | месяц |
| 48.5.2 | Выполнение работы по оформлению наглядности, подготовка материалов для обеспечения образовательного процесса | до 30% | месяц |
| 48.5.3 | Эффективный уровень работы по сопровождению и обеспечению образовательного процесса | до 50% | месяц |
| 48.5.4 | Результативная работа по подготовке учреждения к учебному году, к осенне-зимнему периоду | до 100% | месяц |
| 48.5.5 | Проведение работ по благоустройству здания и территории школы | до 40% | месяц |
| 48.5.6 | Содержание закрепленных участков в помещениях здания и на территории в соответствии с действующими правилами и нормами | до 60% | месяц |
| 48.5.7 | Выполнение сложных, срочных и трудоемких, в т.ч., ремонтно-технических работ | до 100% | месяц |
| 48.5.8 | Качественное и эффективное выполнение работ по развитию информатизации, формированию и изменению электронных баз данных, сопровождению и модернизации информационно-компьютерной инфраструктуры, локальных сетей | до 40% | месяц |
| 48.5.9 | Участие в организации, подготовке и проведении мероприятий, имеющих важное государственное и общественное значение; участие в подготовке и разработке локальных правовых актов, программ, планов | до 70% | месяц |
| 48.5.10 | Выполнение постоянных и разовых поручений в интересах учреждения, не предусмотренных должностными обязанностями | до 50% | месяц |
| 48.5.11 | Обновление и развитие материально-технической базы учреждения | до 50% | месяц |
| 48.5.12 | Юбилейные даты рождения работника (40,50, 60, 70, 80 лет) | до 50% |  |
| 48.5.13 | нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь | 20% | ежемесячно |
| 48.5.14 | нагрудный знак «Отличник образования Содружества Независимых Государств | 30% | ежемесячно |
| 48.5.15 | Другие почетные звания и Государственные награды Республики Беларусь («Народный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь» и иные) | 20% | ежемесячно |
| 48.5.16 | Награждение работника  Почетной грамотой управления по образованию | 5% |  |
| 48.5.17 | Награждение работника  Благодарность комитета по образованию Мингорисполкома | 10% |  |
| 48.5.18 | Награждение работника Почетная грамота комитета по образованию Мингорисполкома | 15% |  |
| 48.5.19 | Грамота Министерства образования Республики Беларусь | 18% |  |
| 48.5.20 | Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь | 20% |  |
| 48.5.21 | Победителям городского конкурса «Столичный учитель – столичному образованию» (в течение года с момента проведения конкурса) | 20% | В течение года |
| 48.5.22 | Работнику, выполняющему общественные поручения в интересах трудового коллектива | до 60% | месяц |
| 48.5.23 | Организация и проведение выездных мероприятий с учащимися, работниками | до 30% | месяц |
| 48.5.24 | Результативная организация и ведение работы по дополнительному образованию учащихся на платной основе, оказанию дополнительных образовательных услуг | до 25% | месяц |
| 48.5.25 | Качественное и своевременное выполнение особо важных и срочных поручений руководителя, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда | до 50% | месяц |
| 48.5.26 | Результативная работа по информационно-техническому обеспечению образовательного процесса, информационно-содержательному наполнению и техническому сопровождению официальных интернет-ресурсов учреждения, развитию информационно-компьютерной инфраструктуры | до 30% |  |

49. Премия работнику организации может снижаться в процентном отношении от оклада по следующим основаниям:

при невыполнении доведенных в установленном порядке показателей социально-экономического развития отрасли, ключевого показателя эффективности работы, задания по энергосбережению и (или) не проведении работы по обеспечению условий роста платных образовательных услуг - до 100%;

при невыполнении приказов,распоряжении и поручений руководителя и его заместителей - до 100%;

при необеспечении безопасных условий и охраны труда- до 100%;

при невыполнении мероприятий по обеспечению безопасной эксплуатации производственных и административных зданий и сооружений, их противопожарной безопасности и надлежащего санитарного состояния, обеспеченных бюджетным финансированием - до 100%;

при привлечении к административной ответственности работника организации за совершение административного правонарушения - до 30%;

при несвоевременном прохождении плановых медицинских осмотров до 50%;

по другим показателям на основании докладных записок руководителей структурных подразделений.

Нарушение Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» - до 100%

Невыполнение обязательств по контракту заключенному с нанимателем- 50%

Нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других документов, регламентирующих деятельность учреждения – до 50%

Иные основания – до 50%

Окончательное решение о снижении (лишении) премии по одному или нескольким основаниям принимается руководителем учреждения.

В случае применения к работнику бюджетной организации мер дисциплинарного взыскания размер премии за период, в котором было наложено дисциплинарное взыскание, уменьшается:

при объявлении замечания - до 50% оклада;

при объявлении выговора - до 100% оклада;

при увольнении - на 100% размера начисленной премии.

**ГЛАВА 6**

**НАДБАВКА ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ**

50.Устанавливается работникам учреждения образования ежемесячно за обеспечение устойчивого функционирования и развитие организации, обновление материально-технической базы, позволяющие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Надбавка за высокие достижения в труде выплачивается ежемесячно.

51.Размер надбавки за высокие достижения в труде определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно, с учетом качества, эффективности труда.

52.Размер надбавки за высокие достижения в труде устанавливается в процентном отношении от оклада работника за выполнение каждого показателя:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Максимальный размер надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада работника | Период |
| 52.1 | Высокий уровень профессионализма, проявленный в подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, методических объединений и других мероприятий в учреждения и за его пределами | до 30% | месяц |
| 52.2 | Проведение открытых учебных занятий, методических недель и семинаров в рамках учреждения | до 50% | месяц |
| 52.3 | Выполнение разовых поручений, срочных заданий (не предусмотренных должностными обязанностями) в интересах учреждения | до 50% | месяц |
| 52.4 | Участие в экспериментальной и инновационной деятельности | до 50% | месяц |
| 52.5 | По итогам городских, республиканских, международных интеллектуальных конкурсов, олимпиад, конференций, смотров-конкурсов и т.д. | до 50% | месяц |
| 52.6 | Другие показатели по решению Комиссии | до 50% | месяц |
| 52.7 | За организацию работы онлайн-сервиса «Электронный журнал /электронный дневник» | до 50% | месяц |
| 52.8 | За выполнение общественной работы в интересах коллектива по вопросам охраны труда. | до 50% | месяц |
| 52.9 | Работникам, выполняющим общественную работу в интересах коллектива (председателя аттестационной комиссии) | до 30% | месяц |
| 52.10 | За качественное оформление документов для выдачи «карт учащихся» | до 50% | месяц |
| 52.11 | Председателям, членам различного рода комиссий, общественных объединений, функционирующих в школе | до 30% | месяц |
| 52.12 | За выполнение общественной работы в интересах коллектива председателя профсоюзного комитета | до 100% | месяц |
| 52.13 | За организацию оплаты горячего питания и бесплатного питания за счет Республиканского и (или) местного бюджетов | до 100% | месяц |
| 52.14 | За качественное введение сайта учреждения | до 100% | месяц |
| 52.15 | За качественную работу приемных, экзаменационных комиссий | до 20% | месяц |

**ГЛАВА 7**

**ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

53. Работникам, как правило, при уходе в трудовой отпуск один раз в календарном году (а при разделении его на части - при предоставлении одной из частей отпуска), из направленных на эти цели бюджетных средств организации выплачивается единовременная выплата на оздоровление из расчета 1,0 оклада, если иной размер не установлен законодательством.

54. Единовременная выплата на оздоровление производится на основании заявления работника организации, по приказу руководителя.

55. Работнику, не использовавшему трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается по его заявлению в конце календарного года, в размере, пропорционально отработанному времени.

56. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, единовременная выплата на оздоровление выплачивается при предоставлении трудового отпуска при условии, что данное пособие не выплачивалось по прежнему месту работы (что подтверждается представлением информации с предыдущего места работы), в размере, пропорционально отработанному времени.

57. При увольнении руководителя или работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени.

58. 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, отпуска единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1,0 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.

59. Единовременная выплата на оздоровление производится основным работникам и работникам, принятым по совместительству.

**ГЛАВА 8**

**ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

60.Материальная помощь выплачивается работникам организации, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями из средств организации.

61.На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников организации.

Оказание материальной помощи работникам производится приказом руководителя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом отраслевого профсоюза.

62.Работникам бюджетных организаций выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

62. 1 в связи с вступлением в брак впервые- 5 базовых величин;

62.2.рождение ребенка - 5 базовых величин;

62.3.смерти близкого родственника или члена семьи работника (супруг(супруга), родители, дети, родные братья и сестры) - 10 базовых величин;

62.4.продолжительной болезни работника (свыше 21 дня) – до 10 базовых величин;

62.5.работнику, имеющему 3-х и более детей:

на оздоровление детей - по 3 базовые величины на каждого ребенка;

на подготовку детей к новому учебному году - по 3 базовые величины на каждого ребенка;

62.6.в случае приобретения путёвки на санаторно-курортное лечение в санаториях на территории Республики Беларусь - в размере 3 базовых величин;

62.7. работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, при наличии объективных обстоятельств, сложных для самостоятельного разрешения: причинение вреда здоровью, несчастные случаи, аварии, катастрофы, противоправные действия других лиц – до 10 базовых величин;

62.8.в иных случаях – до 10-хбазовых величин.

63.Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника, оформляется приказом.

К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются копии документов, подтверждающие основания, по которым работник просит оказать материальную помощь, в соответствии с данным Положением.

64. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, распределяются между работниками (за исключением находящихся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также совместителей внутренних и внешних) и директором в равных долях в конце календарного года.

65. Работникам, принятым и уволенным в текущем месяце материальная помощь не выделяется.

**ГЛАВА 9**

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

68. Доплата за особые условия труда устанавливается на учебный год с учётом каникул на протяжении учебного года и летних каникул работникам в следующих размерах от базовой ставки за работу:

68.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием:

заместитель директора по учебной, воспитательной работе – 35%

учитель-дефектолог, воспитатель, воспитатель (тьютер) – 50%

учитель, педагог-психолог, педагог социальный, педагого организатор- 31%

68.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпункте 48.1:

Педагог социальный, педагог-психолог – 30%.

68.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в подпунктах 48.1 и 48.2:

Учитель-дефектолог, воспитатель, воспитатель (тьютер) – 20%.

68.4. заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 % от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников - 15 % каждому работнику.

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол № 2  профсоюзного собрания  государственного учреждения образования  «Средняя школа № 32г. Минска»  «16» сентября 2022г. |

Приложение 2

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей педагогических работников,**

**которым производится ежемесячная компенсация расходов на приобретение учебной и методической литературы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Учреждения дошкольного образования Детские дома Учреждения общего среднего образования Учреждения специального образования Учреждения дополнительного образования детей и молодежи | Учителя всех специальностей, включая учителей-дефектологов Преподаватели Педагоги-организаторы Педагоги-психологи Педагоги социальные Методисты Руководители физического воспитания Инструкторы по физкультуре Культорганизаторы Аккомпаниаторы Концертмейстеры Музыкальные руководители Педагог дополнительного образования Руководители (директора, заведующие, начальники) учреждений и их заместители по учебной (учебно-воспитательной), воспитательной работе Заместители директоров по учебно-производственной работе Заведующие отделами (секторами, кабинетами) по основной деятельности |
| 2 | Учреждения дошкольного образования Детские дома Учреждения общего среднего образования Учреждения специального образования (кроме центров коррекционно-развивающего обучения и реабилитации) | Воспитатели(воспитатели-методисты) Воспитатели дошкольного образования |

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь

от 19.10.2011г. № 27

Приложение 3

**ПЕРЕЧЕНЬ  
отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Наименование учреждений образования и иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность | Норма часов педагогической нагрузки за ставку | |
| в неделю | в год |
| 11 | Учителя | Учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ общего среднего образования; учреждения специального образования (кроме специальных дошкольных учреждений) | 20 | – |
| 22 | Учителя-дефектологи | Учреждения специального образования; пункты коррекционно-педагогической помощи; специальные группы, группы интегрированного обучения и воспитания, классы интегрированного обучения и воспитания учреждений дошкольного образования, учреждений общего среднего образования, детских домов | 20 | – |
| 43 | Педагоги дополнительного образования | Учреждения дополнительного образования детей и молодежи; учреждения общего среднего образования; учреждения специального образования; социально-педагогические учреждения; | 20 | – |

Основание: постановление Министерства образования Республики

Беларусь 05.09.2011 № 255

Приложение 4

**ПЕРЕЧЕНЬ  
организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых**

**составляет более 24 календарных дней**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование организаций | Наименование должностей | Продолжительность основного отпуска (в календарных днях) |
| 1. Учреждения общего среднего образования, учреждения среднего специального образования, специальные общеобразовательные школы, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации | директора, заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, учебно- воспитательной работе, основной деятельности, учителя, учителя-дефектологи, руководители физического воспитания, музыкальные руководители | 56 |
| 2. Учреждения общего среднего образования, специальные общеобразовательные школы, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации | воспитатели | 56 |
| 3. Учреждения образования (кроме учреждений дополнительного образования детей и молодежи) | педагоги-психологи, педагоги социальные, педагоги-организаторы | 56 |

Основание: постановление Совета министров Республики Беларусь 24 января 2008 г. № 100.

Приложение 5

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА**

**плана мероприятий по охране труда**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п. | Наименова  ние (содержа  ниемероприя  тий по охране труда) | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выполнения мероприятий | Ответственное лицо за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий | Отметка о выполнении |
| планируемая | фактическая |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты

Республики Беларусь от 28.11.2013 № 111 «Об утверждении

Инструкции о порядке планирования и разработки мероприятий по

охране труда»

2. Рекомендации по улучшению условий труда и охраны труда в

организациях на основе коллективных договорных отношений,

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

от 04.01.2016 №7-1-14/6П

Примечание: 1. План мероприятий по охране труда разрабатывается на срок действия соглашения, коллективного договора. План мероприятий по охране труда включает перечень комплексных инженерно-технических мероприятий, направленных на обеспечение требований безопасности и гигиены труда, приведение санитарно-бытового обеспечения работников до установленных норм, улучшение условий труда и оздоровление работников.

2. В графе 7 отражается социальная эффективность мероприятия, в том числе численность работников, которым улучшаются условия труда.

3. каждое выполненное мероприятие, предусмотренное планом, целесообразно принимать комиссией по охране труда (если такая комиссия в установленном порядке создана в организации). При ее отсутствии - комиссией, назначенной приказом нанимателя, с участием представителя первичной профсоюзной организации (уполномоченного лица по охране труда работников).

Приложение 6

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым бесплатно**

**выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код профессии, должности по  ОКРБ 006-2009 | Наименование  профессии, должности | Наименование  средств индивидуальной защиты | Классификация  (маркировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок  носки  в  месяцах |
| 1. | 11442 | Водитель автомобиля | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые  ***При работе на автобусе и легковом автомобиле выдаются:***  Халат хлопчатобумажный  Перчатки хлопчатобумажные | ЗМи  Ми  Ми  ЗМи  Ми | 12  12  1  24  6 |
| 2. | 11633 | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 3. | 11786 | Дворник | Костюм хлопчатобумажный  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  ***Зимой дополнительно:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  ***В остальное время года дополнительно:***  Плащ непромокаемый  Сапоги резиновые | ЗМи  ЗМи  Ми  Ми  Тн  Тн  Тн 20  Вн  В | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 |
| 4. | 12721 | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый | ЗМи | 12 |
| 5. | 12759 | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  ***Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  Плащ непромокаемый | ЗМи  Ми  Тн  Тн  Тн 20 | 12  3  36  36  48  24  Дежурный |
| 6. | 13249 | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный  Передник хлопчатобумажный  Ботинки или тапочки кожаные  Колпак или косынка из хлопчатобумажной ткани  Фартук клеенчатый с нагрудником  Перчатки резиновые | ЗМи  Ми (З)  Вн  Вн | 12  6  12 (6)  6  6  До износа |
| 7. | 13413 | Лифтёр | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 8. | 16199 | Оператор ЭВМ (ПЭВМ) | Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани | ЗМи Эс | 18 |
| 9. | 16675 | Повар | Халат или костюм хлопчатобумажные  Фартук хлопчатобумажный  Туфли или тапочки кожаные  Шапочка или косынка хлопчатобумажные | ЗМи  Ми  Ми, З | 12  6  12  6 |
| 10. | 17544 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Перчатки резиновые  Очки защитные  ***На наружных работах зимой дополнительно:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Ми  Вн  ЗНГ  Тн | 12  12  1  До износа  До износа  36 |
| 11. | 17545 | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный  Головной убор из хлопчатобумажной ткани  Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)  Тапочки кожаные  Полусапоги резиновые  Перчатки хлопчатобумажные  Перчатки резиновые | ЗМи  Вн  Ми  В  Ми  Вн | 12  6  Дежурный  12  12  До износа  До износа |
| 12. | 18560 | Слесарь-сантехник | ***При выполнении работы по обслуживанию и ремонту санитарно-технических систем и оборудования:***  Костюм брезентовый или комбинезон из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткой  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Сапоги резиновые  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Перчатки резиновые  Противогаз шланговый  ***На наружных работах дополнительно:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Ву  Ву  Ми  В  Ми  Вн  Тн  Тн | 18  12  12  12  1  До износа  До износа  36  36 |
| 13. | 18874 | Столяр | Костюм вискозно-лавсановый или костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Фартук хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Перчатки резиновые  ***На наружные работах зимой дополнительно***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь | ЗМи  Ми  Ми  Ми  Вн  Тн  Тн  Тн 20 | 12  12  6  1  До износа  36  36  48  24 |
| 14. | 18883 | Сторож (вахтёр) | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный  ***На наружных работах дополнительно:***  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Плащ с капюшоном  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  Рукавицы ватные  Полушубок | ЗМи  Ми  Вн  Тн  Тн  Тн 20  Тн | 12  12  12  36  36  48  24  24  Дежурный |
| 15. | 19258 | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Фартук прорезиненный  ***При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:***  Сапоги резиновые или полусапоги резиновые  Перчатки резиновые | ЗМи  Ми  Вн  В  Вн (Бм) | 12  2  Дежурный  12  До износа |
| 16. | 19861 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм хлопчатобумажный или комбинезон хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Галоши диэлектрические  Перчатки диэлектрические  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Каска защитная  ***При выполнении работ на высоте дополнительно****:*  Пояс предохранительный | ЗМи  Ми  Эн  Эн  Ми  ЗП | 12  12  Дежурные  Дежурные  2  24  Дежурный |
| 17. | 20190 | Архивариус | Халат хлопчатобумажный или халат вискозно-лавсановый | ЗМи | 12 |
| 18. | 21196 | Дежурный по общежитию | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 19. | 21299 | Делопроизводи  тель | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 18 |
| 20. | 22075 | Заведующий складом | Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный  Перчатки резиновые  Ботинки кожаные или тапочки кожаные  Головной убор из хлопчатобумажной ткани  Рукавицы комбинированные  ***При работе в не отапливаемом помещении дополнительно:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи  Вн  Ми ( З)  Ми  Тн | 12  До износа  12 (6)  12  До износа  36 |
| 21. | 22124 | Заведующий хозяйством | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)  Перчатки трикотажные  ***Зимой на наружных работах дополнительно:***  куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Тн | 12  До износа  36 |
| 22. | 21979 | Заведующий  общежитием | Халат хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке (жилет утеплённый) | ЗМи  Ми  Тн | 12  12  36 |
| 23. | 22169 | Инженер | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 24. | 22366 | Инженер по охране труда | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)  Ботинки кожаные  ***Зимой на наружных работах дополнительно:***  куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Тн | 18  24  36 |
| 25. | 22469 | Инженер-программист | Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани | ЗМиЭс | 18 |
| 26. | 22503 | Инженер-электроник | Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани | ЗМиЭс | 18 |
| 27. | 22505 | Инженер-энергетик | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)  ***При работе в подразделениях организации дополнительно:***  Ботинки кожаные  ***Зимой на наружных работах дополнительно:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Тн | 12  24  36 |
| 28. | 22501 | Инженер-электрик | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)  ***При работе в подразделениях организации дополнительно:***  Ботинки кожаные  ***Зимой на наружных работах дополнительно:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Тн | 12  24  36 |
| 29. | 23021 | Комендант | При работе, связанной с загрязнениями, в студенческом общежитии:  Халат хлопчатобумажный  Перчатки трикотажные | ЗМи  Ми | 12  До износа |
| 30. | 23030 | Комендант здания | При работе, связанной с загрязнениями, в учебном корпусе:  Халат хлопчатобумажный  Перчатки трикотажные | ЗМи  Ми | 12  До износа |
| 31. | 23157 | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые  Очки защитные  ***При выполнении работ с кислотами дополнительно:***  Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного  Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые  Сапоги резиновые или ботинки кожаные  Противогаз | ЗМи  Вн  Вн  ЗНГ  Вн  В, Ми | 12  Дежурный  До износа  До износа  12  Дежурные  12  До износа |
| 32. | 23395 | Мастер производствен  ного обучения | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)  Ботинки кожаные  ***Зимой на наружных работах дополнительно:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Тн | 12  24  36 |
| 33. | 23395 | Мастер производственного обучения, учитель трудового обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный  Очки защитные | ЗМи | 12  До износа |
| 34. | 23485 | Механик | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)  ***При работе в подразделениях организации дополнительно:***  Ботинки кожаные  ***Зимой на наружных работах дополнительно:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Тн | 12  24  36 |
| 35. | 24932 | Техник | Халат хлопчатобумажный  Перчатки трикотажные | ЗМи  Ми | 12  До износа |
| 36. | 25311 | Шеф-повар | Халат хлопчатобумажный  Колпак или косынка хлопчатобумажные  Туфли или тапочки кожаные | ЗМи  Ми  Ми, З | 12  6  12 |

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

3. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утверждённые постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики № 110 от 22.09.2006 г. с учетом изменений постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28 сентября 2012 г. № 107.

4. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь от 24.11.1999 г. № 696, с учетом дополнений и изменений.

5.Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009 г.

Примечание:

1. В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), с разрешения территориальных органов и учреждений, осуществляющих государственный санитарный надзор, и Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и по согласованию с первичными профсоюзными организациями или уполномоченными лицами заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками. (Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008)

Приложение 7

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников,**

**занятых на работах с загрязнением кожных покровов,**

**имеющих право на бесплатное обеспечение**

**смывающими и обезвреживающими средствами**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии по ОКРБ 006-2009 | Наименование профессий и должностей работников | Выдаваемое средство  и количество |
| 21. | 11786 | Дворник | Мыло, 400 гр. |
| 32. | 23157 | Лаборант | Мыло, 400 гр. |
| 53. | 17544 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400 гр. |
| 64. | 18874 | Столяр | Мыло, 400 гр. |
| 75. | 19258 | Уборщик помещений | Мыло, 400 гр. |

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

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

Примечание:

1.Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работникам из расчета не менее 400 г в месяц; дерматологические средства – не менее 5 грамм для разового нанесения на кожные покровы.

2.Конкретный перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами, определяется и утверждается нанимателем исходя из характера и видов работ по согласованию с профсоюзом.

3. При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам. Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение необходимых смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, если работники вынуждены приобретать их за свой счёт.

Приложение 8

**ПРИМЕРНЫЙ СПИСОК профессий (должностей) работающих, подлежащих периодическим медосмотрам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы.  Характер проводимых работ | Класс условий труда | Периодичность медосмотра |
| Дворник | Приложение 1  п.4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более;  На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже |  | 1 раз в год |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Секретарь | Приложение 1  п.5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями  п.5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.  2 | п.12 Инструкции  1 раз в два года  1 раз в три года |
| Уборщик помещений  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 2  п.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)  Приложение 1  п.5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в год  п.12 Инструкции  1 раз в два года  1 раз в три года |
| Столяр  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ)  Уборщик служебных помещений  Помощник воспитателя | Приложение 1  п.5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены | 3.1., 3.2.  2 | п.12 Инструкции  1 раз в два года  1 раз в три года |
| Оператор ЭВМ  Инженер-программист  Иные работники, работающие на ЭВМ | Приложение 1  п.5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.  2 | п.12 Инструкции  1 раз в два года  1 раз в три года |
| Учитель | Приложение 1  п.5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 3.1., 3.2.  2 | п.12 Инструкции  1 раз в два года  1 раз в три года |
| Сторож | Приложение 2  п.10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия |  | 1 раз в два года |
| Учитель технического труда  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 2  п.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз в два года |
| Дежурный по общежитию  Помощник воспитателя  (при работе в ночные смены) | Приложение 2  п.17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц) |  | 1 раз в два года |
| Работники пищеблоков, буфетов, торговли | Приложение 3  п.2. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации |  | 1 раз в год |
| Работники учреждений образования (ВУЗы, ССУЗы, школы), учреждений спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  п.4. Работы в учреждениях образования, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи |  | 1 раз в год |
| Слесарь-сантехник  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | Приложение 3  п.11. Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей |  | 1 раз в год |

Основание 1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

3.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2010 г. № 47 «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работников».

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

Примечание: 1. Исходя из существующего штатного расписания работодатель с участием профсоюза ежегодно составляет конкретный список профессий (должностей) работающих, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с учётом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряжённости трудового процесса.

**Перечень**

**категорий (профессий и должностей) работников,**

**допуск к работе которых осуществляется после проведения**

**предварительного профилактического наркологического осмотра**

**при поступлении на работу**

1. Бухгалтер.
2. Водитель автомобиля (при прохождении медицинского освидетельствования).
3. Воспитатель дошкольного учреждения, помощник воспитателя.
4. Педагог-организатор, педагог-психолог учреждений образования, педагог социальных учреждений образования, мастер производственного обучения.
5. Столяр.

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 8.08.2005 г. № 23/243/104 «Об утверждении перечня категорий (профессий и должностей) работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения предварительного профилактического наркологического осмотра при поступлении на работу».

Примечание:

1. Конкретный перечень определяется нанимателем исходя из действующего штатного расписания, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем организации.

Приложение 9

**Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест**

**по условиям труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| 1 класс (оптимальные условия труда) | 0 |
| 2 класс (допустимые условия труда) | 0 |
| 3 класс (вредные условия труда):  3.1 (1 степени)  3.2 (2степени)  3.3 (3степени)  3.4 (4 степени) | 0,10  0,14  0,20  0,25 |
| 4 класс (опасные условия труда) | 0,31 |

Основание: 1 . Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22

февраля 2008г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям

труда» с изменениями и дополнениями

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты

Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 «Об

утверждении инструкции по оценке условий труда при

аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению

компенсаций по ее результатам» с изменениями и дополнениями.

Примечание: 1.Перечень определяется аттестационной комиссией учреждения образования и приказом руководителя по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Приложение 10

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

**рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКПД | Наименование профессии рабочего, должности служащего | Наименование структурного подразделения | Класс  условий труда | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1. | 11442 | Водитель автомобиля |  |  |  |
| 2. | 13249 | Кухонный рабочий |  |  |  |
| 3. | 16675 | Повар |  |  |  |
| 4. |  | Врач, средний и младший медицинский персонал специального учреждения образования |  |  |  |
| 5. |  | Помощник воспитателя специального учреждения образования |  |  |  |

**Продолжительность дополнительного отпуска за работу**

**с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости**

**от установленного по результатам аттестации класса (степени)**

**вредности или опасности условии труда**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Гигиеническая  классификация  условий труда | Классы условий труда | | | | | | |
| 1-й  класс - оптима льные условия труда | 2-й  класс - допус-  тимые условия труда | 3-й класс - вредные  условия труда | | | | 4-й  класс - опасные условия труда |
| 1-я  сте-  пень  (3.1) | 2-я  сте-  пень  (3.2) | 3-я  сте-  пень  (3.3) | 4-я  сте-  пень  (3.4) |
| Продолжительность дополнительного  отпуска за работу с вредными и  (или) опасными  условиями труда в календарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание 1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22

февраля 2008г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы» с изменениями и дополнениями

Примечание: 1.Перечень определяется аттестационной комиссией учреждения образования и приказом руководителя по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда.

2. 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.

Приложение 11

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работникам по результатам аттестации рабочих мест подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени**

Примечание 1. Дошкольные учреждения для детей, больных туберкулезом, санаторные школы-интернаты, санаторные группы (классы) в учреждениях образования общего типа для детей с заболеваниями туберкулезом и риском его развития.

2. Специальные учреждения образования, специальные классы (группы) в учреждениях образования общего типа для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглухих детей.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии, должности | Производства, цеха | Норма продолжительности рабочей недели  (в часах) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Уборщик помещений | Непосредственно занятые с обучающимися, воспитанниками в организациях | 35 |

Основание: 1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22

февраля 2008г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям

труда».

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты

Республики Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57 «О некоторых

вопросах предоставления компенсации по условиям труда в

виде сокращенной продолжительности рабочего времени»

Приложение 12

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками**

**для оказания первой помощи при несчастных случаях**

1. Вахта.
2. Пищеблок.
3. Химические и физические лаборатории.
4. Столярные мастерские.
5. Слесарная мастерская
6. Учебные мастерские.
7. Кабинеты информатики.

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. п. 64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 в редакции постановления 30.09.2011 № 96

3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

Приложение 13

**Примерный 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. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь

№ 80 от 04.12.2014 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

Приложение 14

**Перечень**

**должностей работников учреждений образования,**

**для которых рекомендуется вводить**

**суммированный учет рабочего времени**

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения | Наименование должности |
| В учреждениях образования  с круглосуточным режимом работы | Воспитатель |
| Помощник воспитателя |
| Медсестра |
| Во всех учреждениях | Сторож |

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Приложение 15

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**категорий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов**

обеспечивающих пожарную безопасность и (или) охрану объектов

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь 25 января 2008 г. № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников»

Приложение 16

**Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Наниматель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности**

1. Заместитель директора по хозяйственной части
2. Заместитель директора по учебной части
3. Заместитель директора по воспитательной работе