

Управление образования
Мостовского райисполкома

Мостовская районная организация
Белорусского профессионального союза работников
образования и науки



**Коллективный договор
государственного учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»
на 2022-2025 годы**

аг. Куриловичи
2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников – членов профсоюза в лице председателя первичной профсоюзной организации Цандер Инны Генриховны и государственным учреждением образования «Куриловичская средняя школа» (далее – Наниматель) в лице директора Кореневской Елены Чеславовны (далее – Стороны) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 (продлено на 2022-2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021 – 2024 годы, Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между Мостовским районным исполнительным комитетом, нанимателями и Мостовским районным объединением профсоюзов, Соглашением между управлением образования Мостовского районного исполнительного комитета и Мостовской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2022-2025 годы.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда,

безопасных условий труда, эффективной работы учреждения образования, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников ГУО «Куриловичская средняя школа» в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашения между Мостовским районным исполнительным комитетом, нанимателями и Мостовским районным объединением профсоюзов, Соглашения между управлением образования Мостовского районного исполнительного комитета и Мостовской районной организацией Белорусского профессионального союза работников обязательны для исполнения Сторонами Договора.

6. Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников – только членов профсоюза, включая совместителей, временных работников и работающих по трудовому договору (контракту), не работающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

На работников, вступивших в Профсоюз после заключения Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в Профсоюз.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов профсоюза.

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

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон. Письменное требование одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании.

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

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

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

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Стороны обеспечивают возможность присутствия представителей другой Стороны на заседании своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, составляющих содержание Договора, а также обеспечивают друг друга необходимыми материалами и документами по этим и другим вопросам.

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

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации учреждения или первичной профсоюзной организации в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

13. В случае реорганизации Сторон их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

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

достигнутого.

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

16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении коллективного договора рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

17. Договор подписывается в пяти экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экземпляр, в Профкоме – 1 экземпляр, 1 экземпляр вывешивается на стенде для ознакомления членов коллектива, 1 экземпляр направляется в управление по труду, занятости и социальной защите Мостовского районного исполнительного комитета (для осуществления контроля за его исполнением), 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора направляется в районный комитет профсоюза.

18. Настоящий Договор вступает в силу с 1 сентября 2022 года и действует до заключения нового, но не более трех лет. С согласия Сторон действие Коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

19. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Мостовском районном исполнительном комитете в месячный срок после подписания его Сторонами.

20. Стороны согласились регулярно освещать на сайте промежуточные итоговые результаты выполнения Договора.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков, должностные и рабочие инструкции и другие) по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Оперативно доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

21.2. Внедрять в практику работы учреждения образования, разработанные главным областным управлением образования и обкомом отраслевого профсоюза рекомендации по табелированию

учета рабочего времени педагогических работников, работающих на «ставку».

21.3. При составлении графиков работы, расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

21.4. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней» (далее – постановление № 34);

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34.

21.5. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно в соответствии с частью 3 статьи 265 Трудового кодекса предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения среднего заработка.

21.6. Педагогическим работникам (учителям), которым устанавливается педагогическая нагрузка на ставку, имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

согласованию с Профкомом.

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

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

21.10. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и расписанием учебных занятий с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

21.11. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, настоящим коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

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

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающим один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы.

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

21.13. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

21.14. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и (или) направленных на работу по распределению:

21.14.1. оказание материальной помощи при поступлении на работу – 3 БВ. Молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью

возмещения затрат на съемное жилье – 1 БВ ежемесячно (при предоставлении подтверждающих документов);

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

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

21.14.4. установление единовременной выплаты в размере 3 БВ для лиц, отработавших в организации обязательный срок после обучения по целевому направлению, продолживших работать и заключивших контракт сроком не менее, чем на три года;

21.14.5. установление работникам дополнительных мер стимулирования, в том числе надбавок и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, других гарантий работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы.

21.15. 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.

21.16. Поддерживать инициативу Министерства по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

21.17. Перечень должностей и профессий работников учреждения образования и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам учреждения регулируются Положением о размерах и порядке осуществления иных стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, а руководителю учреждения образования – соответствующим Положением, разработанным Управлением образования Мостовского районного исполнительного комитета.

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

в целом в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

21.19. Устанавливать дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации учреждения образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

21.20. Обеспечивать в учреждении объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

22. Профком обязуется:

22.1. Оперативно информировать и консультировать членов коллектива при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде, их прав и обязанностей.

22.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам оплаты труда работников, организации, условий и нормирования труда. О результатах информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

22.3. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

22.4. Проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства.

22.5. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

22.6. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования с дополнениями и изменениями

22.7. Поддерживать инициативы Центрального комитета профсоюза в части требований по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

22.8. Консультировать работников организации по вопросам нормирования и оплаты труда.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Установить в учреждении пятидневную учебную неделю в соответствии с графиками работы и шестидневную рабочую неделю с выходным днём воскресенье.

23.2. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также

стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

23.3. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с соответствующим комитетом Профсоюза, его представителями.

23.4. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются соответствующими положениями коллективного договора. Они утверждаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании учреждения и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения Нанимателя и профсоюзного комитета учреждения.

23.5. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, создать комиссию по данным вопросам, формируемую из равного количества представителей Нанимателя и профсоюзного комитета.

Состав комиссии определяется отдельным приказом.

23.6. Перечень должностей и профессий работников учреждения образования и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам регулируются Положением №2 об иных стимулирующих и компенсирующих выплатах, а руководителю учреждения образования – соответствующим Положением, разработанным управлением образования.

23.7. При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно - воспитательной работы и т.д.

23.8. Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

23.9. Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в учреждении в доступных для ознакомления работников местах.

23.10. Материальное стимулирование труда руководителя учреждения осуществляется по согласованию с районным комитетом профсоюза в соответствии с Положениями, разработанными и утвержденными управлением образования по согласованию с районным комитетом Профсоюза, являющимися неотъемлемой частью Соглашения, заключенного между ними.

Установление надбавок производится на основе Положения, разработанного управлением образования по согласованию с районным комитетом профсоюза.

23.11. Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных управлением образования на период вакансии производится на основании приказа по учреждению образования, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения образования и управлением образования.

23.12. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается в случаях, установленных Положением №3 об оказании материальной помощи, являющимся приложением к коллективному договору учреждения, по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, с разрешения начальника управления образования Мостовского районного исполнительного комитета.

Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления руководителя согласно приказу начальника управления образования на основании Договора.

23.13. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение №1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

23.14. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, определяются ежемесячно в соответствии с законодательством. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с Положением о премировании.

Размер средств, направляемых на надбавки за высокие достижения в труде, сложность и за характер труда педагогическим работникам определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится ГУ «Мостовский районный центр для обеспечения деятельности учреждений образования» бухгалтерскими службами до сведения руководителя и профсоюзного комитета.

23.15. Устанавливать надбавки за характер труда работникам в соответствии с Положением (Приложение № 2).

23.16. Устанавливать надбавки за высокие достижения в труде работникам в соответствии с Положением (Приложение № 2).

23.17. Установить доплату за особые условия труда согласно Приложению № 2.

23.18. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением (Приложение №3).

23.19. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением (Приложение №4).

23.20. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам учреждения за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, осуществляется по согласованию с Профкомом.

23.21. Размер средств, направляемых на стимулирование труда определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится ГУ «Мостовский районный центр для обеспечения деятельности учреждений образования» до сведения руководителя и профсоюзного комитета.

23.22. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100% установленного оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы оплата труда производится им в полном объеме.

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

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

23.24. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам, регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения (работники культуры и др.) определяются законодательством.

Новая квалификационная категория устанавливается приказом

руководителя со дня принятия аттестационной комиссии о ее присвоении.

23.25. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной (рабочей) инструкцией допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством: олимпиады, спортивные соревнования, районные мероприятия, конференции с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставление другого дня отдыха в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

23.26. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим коллективным договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

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

23.27. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и исправления ситуации.

23.28. Не допускать использования средств, выделяемых на премирование и оказание материальной помощи, на укрепление материально-технической базы учреждения.

23.29. В целях обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

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

Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя.

23.31. Работа педагогов в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписанием работы объединений по интересам, спортивных секций, факультативных занятий, консультаций, приказом руководителя.

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

23.33. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2-х базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду.

Определить перечень профессий и должностей работников, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания согласно Приложению №9.

23.34. Определить перечень должностей служащих, профессий рабочих, которым по условиям труда нельзя установить перерыв для отдыха и питания с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи согласно Приложению № 15.

23.35. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению № 10.

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.

23.36. Наниматель обязан учитывать нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по срочному договору на период

отсутствия основного работника в связи с нахождением в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при оплате нагрузки и в каникулярный период.

23.37. Наниматели оплачивают нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии их фактической отработки.

23.38. Наниматель производит работникам доплату за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

24. Наниматель обязуется:

24.1. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

24.3. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников для согласования.

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

24.5. Оперативно доводить до сведения работников изменения и дополнения, вносимые в нормативные, правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

24.6. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования, вопросы Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов.

24.7. Своевременно направлять в адрес Профкома приказы, инструктивные письма, касающиеся вопросов условий, организации, нормирования оплаты и охраны труда, социально-экономического положения работников отрасли.

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в установленном законодательством порядке.

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

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

25.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

25.4. Обеспечить доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

25.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Нанимателем.

26. Стороны пришли к соглашению:

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

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

26.3. Установленные законодательством, районным соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

26.4. Проводить, не реже одного раза в год, совместный мониторинг соблюдения законодательства о труде и об охране труда с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, о выполнении Договора в форме проверок, мониторингов и иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

26.5. 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 специальности, квалификации или должности служащего (профессии рабочего), определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с профсоюзным комитетом.

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.

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать комиссию по трудовым спорам, формируемую из равного количества представителей Нанимателя и профкома ежегодно на календарный год.

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

26.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором:

лицам моложе восемнадцати лет;

женщинам, имеющим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам в связи с болезнью и необходимостью ухода за близкими родственниками;

работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;

донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР;

работникам, обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования в заочной форме получения образования - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

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

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

учителям - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким матерям, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

26.8. Предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

26.9. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, профессиональное образование, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности

служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) Нанимателя, по договорам Нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждении образования, предоставлять оплачиваемые отпуска, на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214 – 216 и 211 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора Нанимателя с работниками, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

26.11. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым и другим уважительным причинам, а также в индивидуальном порядке по согласованию Сторон:

бракосочетания самого работника или его детей, внуков - 3 дня;

рождения ребенка (внуков) – 3 дня;

смерти члена семьи, близкого родственника (муж, родители, дети, родные брат, сестра) – 3 дня без учета дороги;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1, 9, 11 класс) – 1 день;

26.12. Предоставлять социальный отпуск более 30 дней для:

работы над диссертацией;

подготовки методических пособий и учебников;

прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

В иных случаях продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется в индивидуальном порядке по соглашению Сторон.

26.13. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме не зависимо от периода работ перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребёнком до достижения возраста трёх лет.

26.14. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января текущего года, утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и доводится до сведения всех работников до начала отпускного периода.

26.15. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждении, определяются приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

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

26.17. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать его из трудового отпуска.

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

26.18. Порядок применения поощрений определяется в

коллективном договоре.

Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления Нанимателя и профсоюзного комитета.

Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – не менее пяти базовых величин в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда.

26.19. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса в соответствии с документами из учреждения получения образования, с оплатой предусмотренной настоящим Договором.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

27. Наниматель обязуется:

27.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

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

Осуществлять стимулирование работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении.

27.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом в зависимости от подчиненности организаций.

27.4. Уведомлять Профком о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения образования, 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.

28. Профком обязуется:

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

28.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

29.2. 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, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

29.2.1. получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

29.2.2. разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

29.2.4. имеющими непрерывный стаж работы в организации - 15 лет;

- 29.2.5. членам комиссий по трудовым спорам;
- 29.2.6. работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- 29.2.7. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям;
- 29.2.8. онкологическим больным.

29.3. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику один рабочий день в неделю без сохранения заработной платы или за счет средств от приносящей доходы деятельности для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению.

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

29.5. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и 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 1 месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

29.7. Установить, что в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок контракта в пределах максимального срока либо заключить новый на период беременности и до окончания указанных отпусков.

29.8. 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, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

29.9. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно выполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

29.9.1. предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получение ими права на полную пенсию по возрасту;

29.9.2. пенсионного возраста, имеющим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

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

29.11. Наниматель по просьбе работника, не имеющего дисциплинарных взысканий в течении года, предшествовавшего дате окончания контракта, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

В случае принятия Нанимателем 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 двухнедельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.

29.12. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) 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 или при направлении на работу при условии установления надбавки не менее

чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

29.13. Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение образования.

29.14. Установить, что Наниматель и работник обязаны информировать друг друга за один месяц до истечения срока контракта о намерении продлить (не продлевать) контракт.

29.15. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацами 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

одиноких граждан, усыновивших детей.

29.16. С работниками добросовестно работающими, не

допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительностью не менее 5 лет, с их согласия:

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

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

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

29.17. Заключение контрактов с работниками членами Профсоюза производится при участии представителей Профсоюза, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

29.18. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный 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.

29.19. 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.

29.20. Заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

29.21. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); предусмотреть разработку на территориальном уровне программы развития кадрового потенциала организации, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

29.22. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

29.23. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

29.24. Не привлекать работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

29.25. Согласно перечню могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности согласно Приложению № 16.

29.26. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

29.27. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

5. ОХРАНА ТРУДА

30. Наниматель обязуется:

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

Осуществлять за счет сметы бюджетных расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя учреждения образования, заместителей руководителя, в должностные обязанности которых входят вопросы охраны труда по соответствующим направлениям деятельности, и должностных лиц, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда.

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

30.3. Выделять финансовые средства на оборудование и материалы на осуществление мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда в соответствии с нормами законодательства.

30.4. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (Приложение № 11) с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников.

30.5. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, подлежащих специальному расследованию, незамедлительно извещать районный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной

категории несчастных случаев главного технического инспектора труда Профсоюза.

30.6. Предусматривать в смете расходов учреждения образования и выделять средства на реализацию мероприятий по охране труда.

30.7. Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина Нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в учреждении образования производятся за счет внебюджетных средств.

В случае установления обоюдной вины Нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации Наниматель по согласованию с работником может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматели вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников.

30.8. Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

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

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

30.10. Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотопливаемых

помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

30.11. Назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей» (ПТЭЭП), утв. постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь 20.05.2009, из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.

30.12. Предусматривать создание условий для приёма пищи работниками.

30.13. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

30.14. Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением работниками требований по охране труда.

30.15. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде по итогам месяца.

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

30.17. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 5).

30.18. Оборудовать уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда и систематически его обновлять.

30.19. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

30.20. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства».

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

31. Профком обязуется:

31.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением

законодательства Республики Беларусь об охране труда.

31.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

31.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

31.4. Принимать участие в районных этапах смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

31.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать районный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда областного комитета-профсоюза.

31.7. В ходе участия в расследовании 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 принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

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

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

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

31.11. Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять периодический (многоступенчатый) контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями

Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

32.2. Выделять денежные средства на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

32.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 12);

обеспечением условий и предоставлением работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

созданием условий для питания работников;

оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе;

32.4. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

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

32.6. Освободить общественных инспекторов по охране труда от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

32.7. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10 % оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде, по итогам месяца.

32.8. Работники обязуются оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное

уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

32.9. Работник обязан оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае на производстве, а также ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него или окружающих людей.

32.10. Продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов; внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий и техники, а также участвовать в соревнованиях за высокие показатели по экономии ресурсов.

32.11. В целях обучения работников, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по продвижению концепции «нулевого травматизма», по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, Нанимателем.

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

33. Наниматель обязуется:

33.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления, санаторно-курортного лечения работников.

33.2. Предоставлять на безвозмездной основе помещение спортивного зала, спортивные площадки, стадион работникам учреждения образования для проведения физкультурно-оздоровительных занятий.

33.4. Выделять денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов.

33.5. Отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда при наличии финансовых средств.

34. Профком обязуется:

34.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников на базе организации УП

«Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов профсоюза и их детей.

34.2. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

34.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

34.4. Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения членов профсоюза, их детей и информировать райком профсоюза.

34.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

34.7. Вести учет ветеранов труда профсоюзной организации учреждения, их чествование и оказание необходимой помощи.

34.8. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками за свой счёт.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Обеспечить условия для приёма пищи работниками.

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

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

35.4. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников организации.

35.5. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, из профсоюзного бюджета при наличии средств.

35.6. Принимать меры по оздоровлению работников.

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному

лечению работников организации включать представителей Профсоюза.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

36. Наниматель обязуется:

36.1. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности.

36.2. Производить ежемесячно доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье, в размере 1 БВ (Приложение 3).

36.3. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной жизни трудового коллектива в соответствии с положениями о материальном стимулировании (Приложения 2).

36.4. Обеспечить организацию отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения, организации их медицинских осмотров.

37. Профком обязуется:

37.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, настоящим коллективным договором, льготного порядка пользования культурно-просветительскими, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

37.2. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекать молодежь в члены профсоюза, обеспечивать представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней.

37.3. Проводить мероприятия, в том числе обучающие семинары, (слеты, форумы и т.п.) содействующие профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей молодежи.

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

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Содействовать выделению дополнительных средств на выплаты социального характера работникам учреждения из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним

специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу (оказание материальной помощи, в том числе на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок и др.).

38.2. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Коллективным договором.

38.3. Содействовать выделению работникам учреждения из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей.

8. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

39. Наниматель обязуется:

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

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

39.3. Материальные условия для деятельности профсоюзного комитета обеспечиваются Нанимателем (канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

39.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

40. Профком обязуется:

40.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

40.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденной сметой.

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18 сентября 2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы.

41.2. Обязанности по классному руководству председателю Профкома определяются только с его согласия.

41.3. Профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь, свободное 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.

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

41.5. Устанавливать ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде председателю первичной профсоюзной организации в размере 40% за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

41.7. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения) 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия профсоюзного комитета, а председателя профсоюзного комитета только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

41.8. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия Профкома, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

41.9. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

41.10. Не заключать контракт с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав

профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

41.11. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

41.12. Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в райкоме Профсоюза.

41.13. Устанавливать из средств профсоюзной организации ежемесячные выплаты в размере 2,0 базовых величин штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки «За адданасць галіноваму прафсаюзу».

9. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

42. Профком обязуется:

42.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

42.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

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

43. Стороны пришли к соглашению:

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

43.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

43.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

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

44. Наниматель обязуется:

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

44.2. В процессе контроля за деятельностью учреждения образования анализировать ход выполнения Договора.

45. Стороны пришли к соглашению:

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

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

45.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания. Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников учреждения о принятых мерах в месячный срок.

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

45.5. Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников - членов отраслевого профсоюза, от имени которых он заключался.

45.6. Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством,

применяются в отношении всех работников организации.

45.7. Действия иных положений коллективного договора, улучшающих положения работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов отраслевого профсоюза.

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

45.8. Довести текст Договора до коллектива работников учреждения, содействовать его выполнению.

45.9. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по коллективным переговорам.

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

45.11. Не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенном заседании Профкома с участием представителя Нанимателя с последующими отчётами Нанимателя и председателя Профкома на профсоюзном собрании.

Одобен на профсоюзном собрании 26 августа 2022 г. (протокол № 3 от 26.08.2022).

Директор государственного
учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

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

И.Г. Цандер

На соответствие отраслевым
соглашениям проверено:

Председатель Мостовской
районной организации Профсоюза
Т.Н.Новик

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях премирования
работников государственного учреждения
образования
«Куриловичская средняя школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа » разработано в соответствии с пунктом 3 Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с дополнениями и изменениями и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам государственного учреждения образования « Куриловичская средняя школа » (далее – учреждение образования).

1.2. Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование работников учреждения образования.

Основные цели премирования:

усиления мотивации работников в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед учреждением образования;

повышение материальной заинтересованности работников в качестве образовательной, методической, лечебно-профилактической, исследовательской, экспериментальной и инновационной работы, для повышения эффективности и качества труда, достижения наилучших результатов в работе;

оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2022 года.

2. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

Источниками средств, направленных на премирование, являются:

2.1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников;

2.2. средства от внебюджетной деятельности учреждения образования в размерах, предусмотренных законодательством:

2.2.1. на премирование работников, осуществляющих приносящую доходы деятельность, направляются внебюджетные средства в размере 20% от суммы их окладов;

2.1.2. работники, осуществляющие приносящую доходы деятельность, могут премироваться за счет внебюджетных средств в случае превышения суммы доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения образования;

2.3. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

2.4. иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно.

3.2. Общий фонд ежемесячного премирования не делится на минимальную гарантированную премию и дополнительный фонды и направляется на премирование работников, исходя из объемов и качества выполняемых ими работ.

3.3. Премирование работников осуществляется по итогам и показателям работы на основании протокола заседания паритетной комиссии по распределению средств материального стимулирования (далее – комиссии), созданной приказом руководителя.

3.4. Протоколы решения комиссии подписываются всеми членами комиссии.

3.5. Окончательное решение о премировании принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

3.6. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников.

3.7. Премия не начисляется 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.

3.8. Работнику учреждения, 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.

3.8. Премирование руководителя учреждения образования по результатам работы производится в порядке, определяемом управлением образования Мостовского районного исполнительного комитета по согласованию с районным комитетом профсоюза.

3.9. При недостающей сумме премиального фонда для премирования по вышеуказанным пунктам допускается по совместному решению нанимателя и профкома осуществлять премирование в следующем за текущим месяце.

4. РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Общий фонд ежемесячного премирования составляет 20% от суммы окладов работников.

4.2. Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам учреждения образования с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.

5. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

Премирование работников учреждения образования осуществляется в соответствии с критериями, определенными в Положении

Показатели премирования для всех категорий работников (в процентах от оклада за фактически отработанное время с учётом нагрузки):

№	Показатели	Размер
5.1.	высокие результаты в работе,	до 40%

	подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	включительно
5.2.	за высокое качество, эффективность, оперативность исполнения должностных обязанностей	до 40% включительно
5.3.	за соблюдение требований охраны труда, трудовой и исполнительской дисциплины	до 30% включительно
5.4.	выполнение разовых поручений, срочных заданий (не предусмотренных должностными обязанностями) в интересах учреждения	до 30% включительно
5.5.	экономия топливно-энергетических ресурсов (по итогам работы за квартал)	до 10% включительно
5.6.	активное участие в спортивных соревнованиях	до 50% оклада включительно
5.7.	своевременное оформление заявок на получение необходимого материала, материального имущества для обеспечения хозяйственных работ, для функционирования рабочих процессов учреждения	до 50 % включительно
5.8.	качественное и своевременное выполнение планов работы учреждения	до 30% включительно
5.9.	подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций	до 30% включительно
5.10.	подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и воспитанниками	
5.10.1.	школьных	до 10% включительно
5.10.2.	районных	до 20% включительно
5.10.3.	областных	до 30% включительно
5.10.4.	республиканских	до 40% включительно
5.11.	организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе	до 20% включительно
5.12.	за публикацию статей в средствах массовой информации:	

5.12.1.	на уровне района	до 10% включительно
5.12.2.	на уровне области	до 20 % включительно
5.12.3.	на уровне республики	до 50% включительно
5.13.	инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	до 50% включительно
5.14.	успешную организационно-методическую работу	до 10% включительно
5.15.	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	до 15% включительно
5.16.	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	до 20% включительно
5.17.	работникам школы, принимавшим участие в конкурсах, фестивалях, праздниках, спортивных мероприятиях (по представлению)	до 30% включительно
5.18.	за проведение внеклассных мероприятий в рамках предметных недель	до 10% включительно
5.19.	за проведение открытых мероприятий, семинаров, занятий в рамках:	
5.19.1.	Школы	до 10% включительно
5.19.2.	района	до 20 % включительно
5.19.3.	области	до 30 % включительно
5.19.4.	Республики	до 40 % включительно
5.20.	за результативное участие учащихся в районных предметных олимпиадах, районных научных конференциях:	
5.20.1.	I место	до 20 % включительно
5.20.2.	II место	до 15 % включительно
5.20.3.	III место	до 10 %

		включительно
5.21.	за результативное участие учащихся в областных предметных олимпиадах, областных научно-практических конференциях:	
5.21.1.	I место	до 50% включительно
5.21.2.	II место	до 40% включительно
5.21.3.	III место	до 30% включительно
5.22.	за результативное участие учащихся в республиканских предметных олимпиадах, республиканских научно-практических конференциях:	
5.22.1.	I место	до 70% включительно
5.22.2.	II место	до 60% включительно
5.22.3.	III место	до 50% включительно
5.23.	за результативное участие в районных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях:	
5.23.1.	I место	до 20 % включительно
5.23.2.	II место	до 15 % включительно
5.23.3.	III место	до 10 % включительно
5.24.	за результативное участие в областных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях:	
5.24.1.	I место	до 30 % включительно
5.24.2.	II место	до 25 % включительно
5.24.3.	III место	до 20 % включительно
5.25.	за результативное участие в республиканских конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях:	
5.25.1.	I место	до 40 % включительно
5.25.2.	II место	до 35 %

		включительно
5.25.3.	III место	до 30 % включительно
5.26.	за результативное участие в областной конференции «Хрустальная Альфа», проектов по экономике и бережливости «Энергомарафон», «Компьютер. Интернет. Образование» и т.п.:	
5.26.1.	I место	до 50 % включительно
5.26.2.	II место	до 40 % включительно
5.26.3.	III место	до 30 % включительно
5.27.	за высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе контроля (результатов к/р, тестов и т.п.):	
5.27.1.	Самоконтроля	до 5 % включительно
5.27.2.	Ведомственного	до 10 % включительно
5.28.	за подготовку и проведение творческих отчётов:	
5.28.1.	по обобщению опыта в рамках обязательной аттестации	до 15 % включительно
5.28.2.	по обобщению опыта вне аттестации	до 20 % включительно
5.29.	участникам инновационной и экспериментальной работы за подготовку итогового отчёта по результатам своей деятельности	до 20 % включительно
5.30.	за участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и развития обучающихся	5% включительно
5.31.	за активное участие учащихся класса в общешкольных мероприятиях, акциях	до 10 % включительно
5.32.	за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке	до 20 % включительно
5.33.	за накопление и обновление дидактического, раздаточного, наглядного материала и пособий	до 10 % включительно
5.34.	активное использование в учебном	до 10 %

	процессе технических средств обучения, новых, информационно-коммуникативных технологий обучения	включительно
5.35.	за разработку и оформление сценариев открытых мероприятий	до 10 % включительно
5.36.	за подготовку и участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года»	
5.36.1.	на период подготовки	до 30 % включительно
5.36.2.	участие в конкурсе	до 50 % включительно
5.36.3.	результативность участия в конкурсе: район	до 50 % включительно
5.36.4.	область	до 70 % включительно
5.36.5.	республика	до 100 % включительно
5.37.	за выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, профкома)	до 10 % включительно
5.38.	ответственному за организацию дежурства по школе в период проведения массовых мероприятий	до 5% включительно
5.39.	за результативное участие в школьных мероприятиях, акциях	до 5% включительно
5.40.	За результативное участие в школьных смотрах-конкурсах:	
5.40.1.	I место	15%
5.40.2.	II место	10%
5.40.3.	III место	5%
5.41.	за работу по оформлению кабинета и содержание его в образцовом порядке	до 10 % включительно
5.42.	ведение электронного документооборота, СМДО	10%
5.43.	соблюдение правил делопроизводства	10%
5.44.	своевременное проведение архивации документов	10%
5.45.	эффективность организации работы по ведению кадровой документации, ПУ, ПУ-2	10%

5.46.	качественную и своевременную подготовку отчётных документов	10%
5.47.	оперативность выполнения поручений, работы в сжатые сроки	до 50 % включительно
5.48.	активное участие в жизни учреждения (оформление фотозоны, озеленение закреплённой территории, пришкольного участка, новогоднее оформление и т.п.)	до 15% включительно
5.49.	общественная работа в интересах коллектива работников (секретарь «РОО Белая Русь», «БРСМ», молодёжный парламент и др.)	до 10% включительно
5.50.	своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок	до 50% включительно
5.51.	достижение высоких стабильных результатов в обеспечении качества образования (по итогам выпускных экзаменов, результатов централизованного тестирования, централизованного экзамена, республиканских контрольных работ, самоконтроля)	до 20% включительно
5.52.	участие в работе по методическому обеспечению образовательного процесса, разработке методических пособий	до 15% включительно
5.53.	результативность работы образовательных услуг на платной основе	до 20% включительно
5.54.	за качественную выписку свидетельств и аттестатов	до 10% включительно
5.55.	Наставничество	до 10% включительно
5.56.	руководство методическим объединением:	
5.56.1.	в школе	до 15% включительно
5.56.2.	в районе	до 20% включительно
5.57.	качественное ведение электронного журнала	до 5% включительно
5.58.	педагогам, оказывающим дополнительные платные образовательные услуги	10%
5.59.	изучение предмета на углубленном уровне	15%

	(репетиторство на платной основе)	
5.60.	качество выполняемых работ при обслуживании образовательного процесса	до 20% включительно
5.61.	поддержание надлежащего порядка на рабочих местах, эстетическое оформление территории	до 20 % включительно
5.62.	озеленение помещений и территории школы	до 20 % включительно
5.63.	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	до 50 % включительно
5.64.	уход за садом и пришкольным участком (посадка, уборка урожая)	до 50 % включительно
5.65.	проведение срочных работ на территории и в помещениях учреждения	до 20 % включительно
5.66.	обеспечение результативного участия в сборе вторичных материальных ресурсов (металлолом, макулатура и т.д.)	до 10 % включительно раз в квартал
5.67.	обеспечение производственного контроля	до 10 % включительно
7.68.	качественное и своевременное выполнение планов текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, производства сантехнических и монтажных работ	до 20 % включительно
5.69.	за организацию своевременного предоставления в органы внутренних дел информации, способствующей выявлению преступлений против половой неприкосновенности несовершеннолетних	до 10 % включительно
5.70	педагогическим работникам, подготовившим победителя (победителей) областных конкурсов профориентационной направленности на сельскохозяйственные специальности	
5.70.1.	за подготовку победителя областного конкурса, награжденного дипломом I степени	до 30 % включительно
5.70.2.	за подготовку победителя областного конкурса, награжденного дипломом II степени	до 20 % включительно

5.70.3.	за подготовку победителя областного конкурса, награжденного дипломом III степени	до 10 % включительно
5.71	педагогическим работникам, подготовившим победителя (победителей) республиканских конкурсов профориентационной направленности на сельскохозяйственные специальности	
5.71.1.	за подготовку победителя республиканского конкурса, награжденного дипломом I степени	до 60 % включительно
5.71.2.	за подготовку победителя республиканского конкурса, награжденного дипломом II степени	до 40 % включительно
5.71.3.	за подготовку победителя республиканского конкурса, награжденного дипломом III степени	до 20 % включительно
5.72	педагогическим работникам, обеспечившим высоких результат поступления выпускников II и III ступеней общего среднего образования, в том числе выпускников профильных групп аграрной направленности, на сельскохозяйственные специальности учреждений среднего специального и высшего образования	
5.72.1.	педагогу, исполняющему обязанности классного руководителя, педагогическому работнику, работающему в профильной группе аграрной направленности, обеспечившим процент поступления выпускников профильной группы аграрной направленности на сельскохозяйственные специальности 50% и выше	до 20 % включительно
5.72.2.	педагогу, исполняющему обязанности классного руководителя, обеспечившему наивысший в районе процент поступления выпускников II и III ступеней общего среднего образования на сельскохозяйственные специальности, по итогам вступительной кампании предшествующего учебного года	до 20 % включительно

5.73.	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	до 100 % включительно
-------	--	--------------------------

5.74. Помимо премии, указанной в пункте 5 настоящего Положения работникам учреждения работникам учреждения могут выплачиваться единовременно премии:

— в связи с юбилейными датами рождения работникам, с учётом личного вклада (50, 55 и 60 лет (без письменного заявления работника))

— 2 базовые величины;

— в связи с выходом на пенсию – 2 базовые величины;

за награды в размерах:

— благодарность (благодарственное письмо) управления образования, грамота УО, грамота управления образования — 1 БВ;

— грамота райисполкома и райсовета (по их Положению);

— грамота главного управления образования облисполкома — 2 БВ;

— благодарность Министерства образования — 3 БВ;

— грамота Министерства образования — 4 БВ;

— устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2-х БВ

работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»;

— награжденному знаком «Выдатнік асветы РБ» — 2 БВ;

— другие виды наград — по условиям ведомств или по решению нанимателя и профсоюзного комитета.

Единовременно премия руководителю учреждения выплачивается на основании приказа начальника управления образования Мостовского районного исполнительного комитета, согласованного с райкомом профсоюза, в пределах средств, направляемых на эти цели.

Неиспользованная сумма планового премиального фонда в текущем месяце, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда за текущий месяц, переходит на следующий месяц для дополнительного премирования работников. Премия конкретного работника максимальными размерами не ограничена. Премирование

руководителя учреждения производится на основании приказа начальника управления образования в соответствии с разработанным Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий руководителям по согласованию с районным профсоюзным комитетом.

Директор государственного
учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

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

И.Г. Цандер

26 августа 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах и порядке установления иных стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа» (далее – учреждение образования) разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников сферы образования» с дополнениями и изменениями устанавливает размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам Государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа».

1.2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников учреждения за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников учреждений в повышении эффективности деятельности государственного учреждения, компенсирующих выплат — за работу с особыми условиями труда.

1.3. Настоящее Положение регулирует вопросы установления стимулирующих надбавок и компенсирующих выплат, размеры и порядок их выплаты работникам учреждения образования.

1.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются приказом руководителя:

- за характер труда;
- молодым специалистам;
- за высокие достижения в труде.

1.5. Компенсирующая выплата – доплата за особые условия труда.

1.6. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не начисляются 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.

1.7. Работнику учреждения, проработавшему неполный месяц, за который производится осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат, 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, осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

1.8. Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2022 года.

1.9. При недостающей сумме фонда для осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам по вышеуказанным пунктам допускается по совместному решению нанимателя и профкома осуществлять выплаты в следующем за текущим месяце.

1.10. После выплаты всех стимулирующих и компенсирующих выплат, оставшаяся сумма может быть распределена поровну между работниками учреждения, совместителями пропорционально объёму выполняемой работы.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

2.1. Надбавки за характер труда устанавливаются педагогическим работникам (учителям, воспитателям, педагогам-психологам, педагогам социальным, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, руководителям структурных подразделений по основной деятельности) за выполнение отдельных видов работ (за выполнение

дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога).

2.2. На установление надбавки за характер труда направляется 10 процентов суммы окладов педагогических работников в соответствии с законодательством.

2.3. Надбавка по каждому из оснований устанавливается в размере до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

2.4. Указанная надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

2.5. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

2.6. Надбавка устанавливается на месяц.

2.7. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании предложений заместителей по основной деятельности.

2.8. Стимулирующие надбавки руководителю учреждения образования устанавливаются управлением образования Мостовского райисполкома по согласованию с районным комитетом профсоюза.

2.9. Надбавки за характер труда устанавливаются за:

№ п/п	Наименование критериев установления надбавок	Размеры надбавок %	Категории педагогических работников	Сроки установления
2.9.1	За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями:	до 60% включительно		
2.9.1.1.	за каждого ребенка, находящегося в социально опасном положении	до 20% включительно	учителя, выполняющие функции классных	ежемесячно

			руководителей, воспитатели дошкольного образования	
2.9.1.2.	за работу с родителями	до 20% включи тельно	воспитатели дошкольного образования	ежемеся чно
2.9.1.3.	за организацию и координацию системной работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 60% включи тельно	педагог социальный	ежемеся чно
2.10.	За системную работу по организации питания воспитанников	до 60% включи тельно		
2.10.1	за системную работу по организации питания обучающихся	до 60% включи тельно	ответственный за питание	ежемеся чно
2.10.2	за системную работу по оздоровлению обучающихся, в том числе в каникулярный период: осенние каникулы зимние каникулы весенние каникулы летний период осенние каникулы зимние каникулы весенние каникулы летний период	до 40 до 40 до 40 до 60 до 20 до 20 до 20 до 40	директор оздоровительно го лагеря педагогические работники, выполняющие функции воспитателей	По факту

2.11	за сопровождение обучающихся в учреждение общего среднего образования при организации их подвоза на расстояние свыше 10 км	до 20 включительно	педагогические работники, сопровождающие обучающихся	ежемесячно
2.12	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 60		
2.12.1	за участие в деятельности учебно-методических объединений: подготовка выступлений, выставок, дидактических материалов	до 60% включительно	воспитатели, педагоги, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, учителя-дефектологи, педагог социальный	ежемесячно
2.13.	руководство деятельностью школьных методических объединений	до 60% включительно	руководители методических объединений	по факту
2.14.	За работу с талантливыми учащимися и воспитанниками (подготовка обучающихся и воспитанников к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий):	до 60% включительно		
2.14.1.	за работу с талантливыми воспитанниками и		воспитатели, педагоги,	ежемесячно

	обучающимися: подготовка обучающихся и воспитанников к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах	до 20% за каждого воспитанника, но не более 60% включительно	руководители физического воспитания, музыкальные руководители, педагог-организатор	
2.14.2.	организация, проведение конкурсов и других образовательных мероприятий и творческих конкурсов: -районных (городских) -областных	до 30% до 40% включительно	воспитатели, педагоги, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, учителя-дефектологи, педагог-организатор	ежемесячно
2.15	На период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования	Экспериментальная деятельность до 40% (включительно) Инновационная деятельность до 60% (включительно)	Участки экспериментальной и инновационной деятельности	

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

3.1. молодым специалистам: 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 бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

3.2. 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 бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

3.3. 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 (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 20 процентов от оклада.

3.4. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования 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)).

3.5. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы по распределению (перераспределению), направлению на работу (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.

3.6. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, установленного постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников сферы образования» в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь от 21.06.2021 № 130 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71».

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

4.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается всем категориям работников.

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

4.3. Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки.

4.4. Надбавка устанавливается пропорционально педагогической нагрузке работника, направляя на эти цели средства в размере 15 процентов сумм окладов работников.

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

4.6. Указанная надбавка устанавливается на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

4.7. Надбавки работникам за высокие достижения в труде устанавливаются по итогам и показателям работы на основании

протокола заседания паритетной комиссии по распределению средств материального стимулирования (далее – комиссии), созданной приказом руководителя.

4.8. Протоколы решения комиссии подписываются всеми членами комиссии.

4.9. Окончательное решение об установлении надбавок за высокие достижения в труде принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

4.10. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников.

4.11. Установление надбавки за высокие достижения в труде руководителю учреждения образования по результатам работы производится в порядке, определяемом управлением образования Мостовского районного исполнительного комитета по согласованию с районным комитетом профсоюза.

4.12. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за:

4.12.1.	за высокие результаты работы, подтвержденные в ходе ведомственного, фронтального и других видов контроля	до 20% включительно
4.12.2.	за чёткое и правильное ведение документации	до 20% включительно
4.12.3.	своевременная подготовка и подача отчётности	до 25% включительно
4.12.4.	подготовка и проведение методических мероприятий, семинаров:	
4.12.4.1.	на районном уровне	до 10% включительно
4.12.4.2.	на областном уровне	до 20% включительно
4.12.4.3.	на республиканском уровне	до 30% включительно
4.12.5.	за составление отчётной и статистической документации	до 20% включительно

4.12.6.	за достижение высоких, стабильных результатов в работе, применения нетрадиционных, новаторских подходов, эффективных методик, форм и методов работы	до 10% включительно
4.12.7.	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	до 10% включительно
4.12.8.	совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	до 20% включительно
4.12.9.	активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	до 15% включительно
4.12.10.	рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов по итогам квартала	до 10% включительно
4.12.11.	результативность участия педагогических и ученических коллективов в мероприятиях: конкурсах, фестивалях, олимпиадах, соревнованиях	до 30% включительно
4.12.12.	качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных задач	до 40% включительно
4.12.13.	ответственному за организацию работы по охране труда	до 30% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.14.	разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания)	до 20 % включительно
4.12.15.	подготовка и проведение открытых занятий, мероприятий с учащимися и воспитанниками:	
4.12.15.1.	в школе	до 10%

		включительно
4.12.15.2.	район	до 20% включительно
4.12.16.	за подготовку и участие в смотрах-конкурсах учебных кабинетов	до 10 % включительно
4.12.17.	выполнение прогнозных показателей по заготовке макулатуры и металлолома (по итогам квартала)	до 15% включительно
4.12.18.	участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения	до 15% включительно
4.12.19.	за подготовку призёров предметных олимпиад, НПК по результатам:	
4.12.19.1.	районного этапа республиканских олимпиад	10% на квартал
4.12.19.2.	областного этапа республиканских олимпиад	20% на квартал
4.12.19.3.	заключительного этапа республиканских предметных олимпиад	30% на квартал
4.12.20.	выполнение образовательных стандартов, подтверждённое в ходе ведомственного, фронтального и других видов контроля	до 10% включительно
4.12.21.	организация, проведение и оформление экскурсий с учащимися:	
4.12.21.1.	по району	до 5% включительно
4.12.21.2.	по области	до 10% включительно
4.12.21.3.	по республике	до 15% включительно
4.12.22.	Заведующему хозяйством за ведение документации по пожарной безопасности	до 10% включительно
4.12.23.	стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации	до 20% включительно

4.12.24.	организация, проведение и оформление туристических походов	до 15% включительно
4.12.25.	организация работы по обеспечению рационального использования и экономии энергоресурсов, водопотребления, теплотребления	до 5% включительно
4.12.26.	за подготовку материалов к республиканскому конкурсу «Компьютер. Образование. Интернет»	до 20% включительно
4.12.27.	председателю профкома	40% оклада
4.12.28.	председателю аттестационной комиссии	до 10% включительно
4.12.29.	общественному инспектору по охране труда	до 10% включительно
4.12.30.	администратору сайта	до 20% включительно
4.12.31.	секретарю педсовета, комиссии по материальному стимулированию, аттестационной комиссии, производственных совещаний и т.п.	до 10% включительно
4.12.32.	качественную подготовку кабинетов к началу учебного года	до 10% включительно
4.12.33.	ответственному за оформление, пополнение материалов школьного музея	до 10% включительно
4.12.34.	повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий	до 10% включительно
4.12.35.	за подготовку победителей олимпиады союзного государства «Россия и Беларусь: историческая и духовная общность», конкурса проектов по экономике и бережливости «Энергомарафон»	до 50% включительно
4.12.36.	подготовку и участие в предметных и интегрированных неделях	до 5% включительно

4.12.36.1.	республиканских предметных конкурсов («Кенгуру», «Буслик» и т.д.)	до 5% включительно
4.12.37.	участие в образовательных услугах на платной основе (семинарах, курсах повышения квалификации)	до 50% включительно
4.12.38.	целенаправленную работу по созданию электронного образовательного ресурса (для участия в конкурсе «Компьютер. Образование. Интернет»)	до 15% включительно
4.12.39.	подготовку к участию учреждения в смотрах-конкурсах	до 15% включительно
4.12.40.	воспитателям за работу в разновозрастной группе	до 30% включительно
4.12.41.	участие :	
4.12.41.1.	в проектно-исследовательской деятельности («Хрустальная Альфа» и т.п.)	до 20% включительно
4.12.41.2.	в гуманитарных проектах	до 50% включительно
4.12.42.	работа с учащимися в период подготовки исследовательских проектов, конкурсов, и других мероприятий	до 30% включительно
4.12.43.	ответственному за организацию производственной бригады,	до 20% включительно
4.12.44.	ответственному за организацию летней практики	до 10% включительно
4.12.45.	подготовившим участников районных мероприятий, конкурсов, соревнований	до 10% включительно
4.12.46.	заведующему библиотекой (пропорционально нагрузке, работающим на полставки размер увеличивается в двое)	до 20% включительно (май, август)
4.12.47.	библиотекарю за проведение подписной компании	до 5% включительно (работающим на полставки размер

		увеличивается в двое);
4.12.48.	за выступление на педсовете, МО	до 5% включительно
4.12.49.	ответственному за оформление «параграфа»	до 10% включительно
4.12.50.	за своевременную доставку корреспонденции	до 20% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.51.	техническое, транспортное обеспечение мероприятий и производственно важных работ	до 10% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.52.	членам комиссий профкома (по представлению председателя профкома за выполненную работу)	до 5% включительно
4.12.53.	за проведение выпускных экзаменов:	
4.12.53.1.	-экзаменатору письменного экзамена	15%
4.12.53.2.	-экзаменатору устного экзамена	7%
4.12.53.3.	-членам комиссии письменного экзамена	5%
4.12.53.4.	-членам комиссии устного экзамена	3%
4.12.54.	ответственному за профориентацию	до 5% включительно
4.12.55.	ответственному за подвоз учащихся	до 20% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.56.	выполнение обязанностей по соблюдению режима ограниченного доступа в учреждении	до 5 % включительно
4.12.57.	проведение ремонтных работ на	до 50 %

	территории и в помещениях учреждения образования	включительно
4.12.58.	ответственному за оформление документов по кадрам	до 15% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.59.	ответственному за оформление документов пенсионному законодательству	до 15% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.60	выполнение работы в режиме «Одно окно»,	до 10% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.61	выполнение обязанностей по учёту военнообязанных,	до 10% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.62	ответственному за работу с электронной почтой (пропорционально нагрузке)	до 15% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.63.	качественную уборку спортивного зала	до 10 % включительно
4.12.64.	развитие и обновление материально-технической базы	до 50 % включительно
4.12.65.	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	до 20 % включительно
4.12.66.	чёткое и правильное ведение документации по электронной	до 15 % включительно

	программе «Маша»	(работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.67.	подготовка и подача отчётности шеф-поваром, выполнение натуральных норм и двухнедельного примерного меню	до 10 % включительно
4.12.68.	кладовщику:	
4.12.68.1.	за интенсивность труда, связанную с организацией финансово-хозяйственной деятельности	до 10% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.68.2.	за своевременную подачу заявок на поставку продуктов, контроль за реализацией продуктов	до 10% включительно (работающим на полставки размер увеличивается в двое)
4.12.69.	за работу на пришкольном участке и заготовку овощей	до 20% включительно
4.12.70.	ответственному за приготовление дезрастворов	до 20% включительно
4.12.71.	за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания (увеличение объёма выполненных работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 50% включительно
4.12.72.	выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	до 50% включительно
4.12.73.	выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	до 50% включительно
4.12.74.	выполнение работ, разовых поручений в интересах трудового коллектива	до 20 % включительно
4.12.75.	директору оздоровительного лагеря за	до 50 %

	качество организации воспитательной работы	включительно
4.12.76.	воспитателю оздоровительного лагеря за качество организации воспитательной работы	до 20 % включительно
4.12.77.	в непредвиденных случаях надбавки могут устанавливаться по другим, не установленным настоящим Положением показателям, по совместному решению директора учреждения и Председателя профсоюзного комитета	до 100 % включительно

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

5.1. Доплата за особые условия труда устанавливается в следующих размерах от трудовой ставки за работу с воспитанниками, которые посещают разновозрастную группу учреждения образования

5.1.1. воспитатель разновозрастной группы – до 20% включительно

5.1.2. помощник воспитателя – до 15% включительно

5.1.3. учителю-дефектологу – до 20% включительно;

5.2. Доплата за особые условия труда устанавливается на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул.

5.3. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителем учреждения. Конкретный размер доплаты руководителю учреждения устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт.

Директор государственного
учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профкома
государственного учреждения
образования «Куриловичская
средняя школа»

И.Г. Цандер

26 августа 2022г.

Положение

о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи
работникам государственного учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Материальная помощь носит социальный характер и не зависит от продолжительности работы работника. Она является дополнительным источником социальной поддержки работников в сложных жизненных ситуациях, с которыми человек не может справиться самостоятельно.

1.2. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО "Куриловичская средняя школа" разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетной сферы» с дополнениями и изменениями и коллективного договора учреждения.

1.3. Положение распространяется на всех работников ГУО «Куриловичская средняя школа», включая совместителей в части распределения оставшейся суммы средств после оказания помощи по экстренным случаям, независимо от источника финансирования.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2022 года.

2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Источниками средств, направляемых на выплату материальной помощи, являются:

- бюджетное финансирование в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников ,
- внебюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности,
- иные не запрещенные законодательством средства.

2.2. Фонд материальной помощи носит целевой характер и может использоваться только для оказания материальной помощи работникам.

3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Материальная помощь работникам оказывается на основании заявления, подаваемого на имя руководителя учреждения с предоставлением подтверждающих документов.

3.2. Материальная помощь оказывается, как правило, один раз в календарном году по каждому основанию. В исключительных случаях материальная помощь может оказываться по одному и тому же основанию два раза в год по решению комиссии.

3.3. Заявление может быть подано не позднее шести месяцев после наступления события, дающего повод на получение помощи.

3.4. Распределение материальной помощи производится комиссией, создаваемой на паритетных началах их числа представителей нанимателя и профсоюзного комитета, в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми присутствующими членами комиссии.

Заседание комиссии считается правомочным при наличии более половины ее членов.

3.6. На основании протокола комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом издается приказ руководителя с обоснованием размеров оказываемой помощи.

3.7. Выплата материальной помощи производится работникам ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

4. ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ В БАЗОВЫХ ВЕЛИЧИНАХ (далее-БВ):

Материальная помощь оказывается в случаях:

4.1. смерти близкого родственника работника (отец, мать, сын, дочь, муж, жена) – 5 базовых величин (далее БВ);

4.2. смерти самого работника материальная помощь всего коллектива за месяц направляется на организацию похорон;

4.3. вступление в брак (первый раз) – 2 БВ;

4.4. рождение ребёнка – 2 БВ;

4.5. необходимость оплаты дорогостоящего лечения (длительная временная нетрудоспособность (21 день и более)) – 2 БВ;

4.6. многодетным семьям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей - 2 БВ (в год);

4.7. стихийного бедствия (пожар, наводнение и т.п.) – 3 БВ;

4.8. на витаминизацию беременным женщинам – 1 БВ;

4.9. работнику, имеющему инвалидность или воспитывающему ребёнка-инвалида, ко Дню инвалида – 1 БВ;

4.10. молодому специалисту при приёме на работу – 3 БВ;

4.11. молодым специалистам, отработавшим срок обязательной

работы и продлившим трудовые отношения на срок не менее 3 лет – 3 БВ

4.12. молодому специалисту, работающему вне постоянного места жительства и не обеспеченного жилым помещением, с целью возмещения затрат на съёмное жильё – 1 БВ (ежемесячно);

4.13. частичной оплаты путёвки на оздоровление детей работников (в оздоровительных лагерях с круглосуточным пребыванием) – 2 БВ;

4.14. санаторно-курортное лечение работника в случае приобретения путёвки за свой счёт – 2 БВ (1 раз в год).

5. В иных, не предусмотренных Положением случаях, материальная помощь может быть оказана по совместному решению нанимателя и профсоюзного комитета (собрания трудового коллектива), оформленного соответствующим протоколом – до 5 БВ.

6. Оставшаяся часть материальной помощи распределяется между всеми членами трудового коллектива поровну ежеквартально. Работникам, работающим на условиях совместительства, материальная помощь оказывается пропорционально их нагрузке.

Работникам, принятым на должность в отчетный период, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

7. Материальная помощь руководителю оказывается на условиях, установленных коллективным договором организации (на общих основаниях) по письменному заявлению руководителя на имя начальника управления образования, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения, по приказу начальника управления образования райисполкома.

8. Оказание материальной помощи работникам, содержащимся за счет приносящей доходы деятельности

8.1. Оказание материальной помощи работникам, содержащимся за счет приносящей доходы деятельности, осуществляется на тех же условиях, что и работникам, содержащимся за счет бюджета, из внебюджетных средств при их наличии.

Директор
учреждения
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель
профсоюзной
государственного
образования
средняя школа»

первичной
организации
учреждения
«Куриловичская

И.Г. Цандер

26 августа 2022г.

Положение
о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной
выплаты на оздоровление работникам ГУО «Куриловичская средняя
школа»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Единовременная выплата на оздоровление производится в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с дополнениями и изменениями.

2. Целью осуществления данной выплаты является укрепление здоровья, повышение работоспособности и творческой активности работников учреждений образования.

3. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников организации, в том числе работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства.

4. На осуществление выплаты на оздоровление работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством.

2. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них) из расчета 1 оклада на основании приказа руководителя учреждения.

2. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление).

3. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

4. Единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени:

4.1. в случае если работник принят на работу и отработал менее календарного года;

4.2. в случае если работник уходит (приходит) из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

4.3. в случае увольнения в соответствии с порядком, предусмотренным п. 8 настоящего Положения.

5. В случае если работник перешел с одной должности на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности.

4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

2. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в календарном году, независимо от того, на сколько частей делится трудовой отпуск работника.

3. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлен отпуск в текущем календарном году.

4. При предоставлении работнику по его инициативе части отпуска, единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена в любой период отпуска по его заявлению.

5. Единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена работнику не при уходе в отпуск при возникновении следующих обстоятельств:

5.1. необходимость прохождения реабилитационных мероприятий после перенесенной болезни, операции;

5.2. необходимость системного приобретения лекарств, разового приобретения дорогостоящих лекарств;

5.3. тяжелой длительной болезни (больше месяца).

6. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения осуществляется на общих основаниях на основании письменного заявления на имя начальника отдела образования, спорта и туризма.

7. Работникам учреждений, принятым на работу в течение календарного года, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели. В этом случае размер оклада работника учреждения определяется на дату письменного заявления работника.

8. При возникновении спорных вопросов решение принимается на заседании паритетной комиссии по согласованию с профкомом.

9. Педагогическим работникам, которым постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255 установлена норма часов за ставку, единовременную выплату на оздоровление следует осуществлять из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

10. Плановые средства на осуществление единовременной выплаты на оздоровление, неиспользованные в течение года, могут быть направлены на надбавку за высокие достижения в труде в декабре текущего года при условии осуществления единовременной выплаты всем работникам организации.

Директор
учреждения
государственного
образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель
профсоюзной
государственного
образования
средняя школа»

26 августа 2022г.

первичной
организации
учреждения
«Куриловичская

И.Г. Цандер

ПЛАН
мероприятий по охране труда
государственного учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

№	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	Примечания
		Сметная	Фактическая				
1.	Перезарядка огнетушителей	80 руб	руб.	Июль	Заведующий хозяйством, директор УО	Сохранение здоровья педагогов и учащихся	Бюджет
2.	Приобретение халатов для уборщиков помещений и паворов	140 руб.	руб.	В течение учебного года	Заведующий хозяйством, директор УО	Сохранение жизни и здоровья педагогов и учащихся	За счёт средств внебюджетной деятельности
3.	Укомплектование медицинских аптечек медикаментами	200 руб.	руб.	Постоянно	Заведующий хозяйством, директор УО	Сохранение здоровья педагогов и учащихся	За счёт средств внебюджетной деятельности
4.	Приобретение лампочек электрических	18 руб.	руб.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством, директор УО	Нормализация условий труда, сохранение здоровья работников	За счёт бюджета и средств внебюджетной деятельности
5.	Приобретение дезинфицирующих средств	60 руб.	руб.	В течение учебного года	Заведующий хозяйством, директор УО	Нормализация условий труда, сохранение здоровья работников	За счёт средств внебюджетной деятельности
6.	Приобретение одноразовых халатов, шапочек,	30 руб.	руб.	В течение учебного года	Заведующий хозяйством, директор УО	Нормализация условий	За счёт средств бюджета и

	перчаток для школьной столовой					труда, сохранение здоровья работников и учащихся	внебюд- жетной деятель- ности
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Основание: Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 28.11.2013г. №111.

Директор государственного
учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профсоюзной
государственного
образования
средняя школа»

26 августа 2022г.

первичной
организации
учреждения
«Куриловичская

И.Г. Цандер

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Основани: Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50);

Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;

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

Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209

№ п/п	Наименование профессии, должности Код профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
1.	Гардеробщик 9621-002	Халат х/б Тапочки кожаные <u>При влажной уборке полов</u> <u>дополнительно:</u> галoши резиновые (туфли	3Ми 3 Вн	12 12 12

		цельнорезиновые)		
2.	Уборщик территорий 9613-003	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой дополнительно:</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый сапоги резиновые	Ми Ми Ми Ми Тн Тн Тн В Вн В	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24
3.	Заведующий хозяйством 1219-009	Костюм х/б (халат х/б) Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	12 До износа 36
4.	Кладовщик 4321-002	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные <u>Для защиты от атмосферных</u> <u>осадков при выполнении</u> <u>наружных работ</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах и</u> <u>при работе в неотопливаемых</u> <u>помещениях дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	3Ми Ми 3 Ми Вн В Тн Тн 20 Тн	12 12 12 6 До износа Дежурный 24 36 48 24 До износа
5.	Лаборант	Халат х/б	3Ми	12

	3111-007	<u>При занятости в лабораториях физико-механических испытаний:</u> халат х/б фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником головной убор из х/б ткани полуботинки кожаные перчатки резиновые нарукавники прорезиненные очки защитные	3Ми К20 Щ20 Ми К50 Щ20 К20 Щ20	12 Дежурный 12 24 До износа Дежурные До износа
6.	Мастер производственного обучения 2321-001	Костюм х/б (халат х/б) Ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	12 24 36
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-001	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные <u>При наружных работах зимой дополнительно</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Ми Вн О Тн	12 12 1 До износа До износа 36
8.	Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других) 2359-034	<u>При работе, связанной с загрязнениями:</u> халат хлопчатобумажный перчатки трикотажные	3Ми Ми	До износа До износа
9.	Сторож 5414-008 Вахтер 5414-003	<u>При работе вахтером:</u> халат х/б <u>При работе сторожем:</u> костюм х/б ботинки кожаные <u>В холодное время года на</u>	3Ми 3Ми Ми	12 12 12

		<u>наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> полусушубок головной убор зимний валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	Тн Вн В Тн Тн20 Тн	36 Дежурный 24 Дежурный 36 48 24 До износа
10.	Уборщик помещений 9112-001	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При уборке производственных помещений дополнительно:</u> полуботинки кожаные <u>При влажной уборке помещений дополнительно:</u> полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) перчатки резиновые <u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u> фартук прорезиненный с нагрудником нарукавники прорезиненные перчатки резиновые <u>Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный) полусапоги кожаные утепленные	ЗМи Ми Ми В Вн Бм Бм Бм Тн Тн20	12 До износа 12 12 До износа До износа До износа До износа 36 36
11.	Учитель трудо-	<u>Постоянно занятый в</u>		

вого обучения 2332-003, мастер производственного обучения (2322-001), постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских	<u>механических, слесарных и столярных мастерских</u> Очки защитные Костюм или халат х/б	О ЗМи	До износа 12
--	--	----------	-----------------

II. Лаборатории, учебные и учебно-производственные мастерские, учебные полигоны

Лаборант, мастер производственного обучения	Комбинезон хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	18
	Рукавицы хлопчатобумажные	3
	<u>При мойке машин дополнительно</u> Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
	Нарукавники клеенчатые	Дежурные
	Сапоги резиновые Перчатки резиновые	Дежурные Дежурные

III. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам детских дошкольных организаций

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь

«О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств

индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» от 13 ноября 2000 г. № 50.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1.	Кладовщик	Халат х/б	12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	6	2
		Рукавицы комбинированные	3	2
2.	Кухонный рабочий	Халат х/б	12	4
			6	5

		Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка х/б Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей подкладке	12 6 6 До износа 3 48	2 4 3 2
3.	Помощник воспитателя 5312-001	<u>Для уборки помещений:</u> Халат х/б Перчатки резиновые <u>Для раздачи пищи:</u> Фартук х/б Косынка х/б <u>Для мойки посуды:</u> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые <u>Для уборки туалета:</u> Халат х/б Фартук клеенчатый	12 До износа 6 6 6 До износа 12 6	3 3 3 2 3 2
4.	Воспитатель 2331-002	Халат х/б	12	3
5.	Повар 5120-003	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак х/б Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 12 6 6	4 4 2 4 2

IV. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для работников общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь.

Основание: смотри раздел III.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1	2	3	4	5
1.	Повар 5120-003 (шеф-повар) 1412-015	Халат или костюм х/б Фартук х/б Шапочка или косынка х/б Туфли или тапочки кожаные	12 6 6 12	4 3 3 2
2.	Кухонный рабочий 9412-002	Куртка х/б Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Колпак или косынка х/б Перчатки резиновые	12 6 6 До износа	4 3 3

Директор государственного
учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профсоюзной
государственного
образования
средняя школа»

26 августа 2022г.

первичной
организации
учреждения
«Куриловичская

И.Г. Цандер

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), имеющих право на
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
в соответствии с постановлением Совета Министров Республики
Беларусь № 408

от 18.03.2008 года «О предоставлении дополнительного отпуска за
ненормированный рабочий день»

Примечание. За исключением категорий работников, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1695 от 10.12.2007 г. «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», № 100 от 25.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

№ п/п	Должность	Код категории	Дополнительный отпуск (календ.дней до ...)
1.	Библиотекарь	2	5
2.	Заведующий хозяйством	1	5
3.	Педагог дополнительного образования	2	5
4.	Педагог-организатор	2	5
5.	Педагог социальный	2	5
6.	Секретарь	3	4

Директор государственного
учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профсоюзной
государственного
образования
средняя школа»

26 августа 2022г.

первичной организации
учреждения
«Куриловичская

И.Г. Цандер

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих и профессий рабочих, которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

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

№	Наименование профессии, должности	Наименование средств
1.	Кладовщик	Смывающие
2.	Лаборант	Смывающие
3.	Повар	Смывающие
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Смывающие, обезвреживающие
5.	Сторож (вахтер)	Обезвреживающие
6.	Уборщик помещений	Смывающие
7.	Уборщик территорий	Смывающие, обезвреживающие
8.	Учитель трудового обучения	Смывающие

Директор государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профсоюзной государственного образования средняя школа»

первичной организации учреждения «Куриловичская

И.Г. Цандер

26 августа 2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), которым по решению нанимателя, согласованному с профсоюзом, может вводиться разделение рабочего дня (смены) на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов

1. Воспитатель
2. Воспитатель дошкольного образования
3. Педагог социальный
4. Помощник воспитателя
5. Повар

Основание: Статья 127 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

Примечание: Оплата труда таким работникам может производиться путем установления надбавки за высокие достижения в труде в размерах, предусмотренных соответствующими положениями (постановление Министерства образования Республики Беларусь № 71 от 03.06.2019).

Директор государственного
учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская
26 августа 2022г.

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

И.Г. Цандер
26 августа 2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ
 должностей служащих (профессий рабочих), которым вводится
 суммированный учет рабочего времени
 (месяц, квартал, полугодие, год)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Конкретный учетный период
1	Сторож (вахтер)	Квартал
2	Воспитатель дошкольного образования (воспитатель)	Квартал
3	Помощник воспитателя	месяц
4	Руководитель физического воспитания (учреждений общего среднего образования)	месяц

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

Директор государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профсоюзной организации государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа»

И.Г. Цандер

26 августа 2022г.

Список
профессий (должностей) работников,
подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам

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

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 1.2.5. Смесь углеводов (К); бензин	1 раз в два года
2	Кладовщик	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
3	Кухонный рабочий	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
4	Мастер производственного обучения	Приложение 3 П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием	1 раз в два года 1 раз в год

		детей	
5	Повар Шеф-повар	<p>Приложение 3</p> <p>П.5.4. нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)</p> <p>П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>
6	Помощник воспитателя	<p>Приложение 3</p> <p>П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)</p> <p>П.22. Работы в учреждениях образования для детей детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей,</p> <p>П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей</p>	<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	<p>Приложение 3</p> <p>П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)</p>	1 раз в два года
8	Сторож Вахтер	<p>Приложение 3</p> <p>П.11. Работа в организациях, не</p>	1 раз в два года

		обладающих правом создания военизированной охраны	
9	Уборщик помещений	Приложение 3 П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года
10	Учитель трудового обучения	Приложение 3 П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	1 раз в два года
11		Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 14 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год
12		Приложение 3 П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год
13		Приложение 3 П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется	1 раз в год

		контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта	
--	--	--	--

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

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

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;
- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

-при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Директор
учреждения
«Куриловичская средняя школа»

государственного
образования

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель
профсоюзной
государственного
образования
средняя школа»

первичной
организации
учреждения
«Куриловичская

И.Г. Цандер

26 августа 2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ
помещений, которые оснащаются аптечками
первой помощи

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-З (в редакции от 12.07.2013 № 61-З), ст. 30, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектации»

1. Кабинет химии
2. Кабинет физики
3. Кабинет информатики
4. Кабинет биологии
5. Кабинет обслуживающего труда
6. Спортивный зал
7. Пищеблок

Примечание.

«Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается директором локальными распорядительными документами, исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015

Локальный распорядительный документ- приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

Директор государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профсоюзной государственного образования средняя школа»

первичной организации учреждения «Куриловичская

И.Г. Цандер

26 августа 2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих(профессий рабочих),
на период отпусков которых требуется замена

1. Воспитатель, воспитатель дошкольного образования
2. Заведующий хозяйством
3. Кладовщик
4. Помощник воспитателя
5. Секретарь
6. Сторож (вахтер)
7. Уборщик помещений учреждений дошкольного образования всех типов и наименований
8. Уборщик территорий

Директор государственного
учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профсоюзной
государственного
образования
средняя школа»

26 августа 2022г.

первичной
организации
учреждения
«Куриловичская

И.Г. Цандер

Список
должностей служащих (професий рабочих),
подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации
Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики
Беларусь от 09.12.2015 №117
Постановление Министерства здравоохранения Республики
Беларусь 15.08.2003 № 90

1. Повар
2. Кухонный рабочий
3. Кладовщик
4. Воспитатель
5. Воспитатель дошкольного образования
6. Помощник воспитателя
7. Начальник оздоровительного лагеря
8. Уборщик помещений
9. Заместитель по основной деятельности

Директор государственного
учреждения образования
«Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профсоюзной
государственного образования
средняя школа»

26 августа 2022г.

первичной организации
учреждения
«Куриловичская

И.Г. Цандер

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания, с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи

1. Воспитатель
2. Воспитатель дошкольного образования
3. Помощник воспитателя
4. Сторож (вахтер)

Порядок предоставления.

Время для приема пищи устанавливается примерно в середине рабочего дня (смены) или через 4 часа от начала рабочего дня (смены) продолжительностью 20 минут и более, по усмотрению Нанимателя.

Место приема пищи указывается в каждом случае индивидуально: комната для приема пищи, иное помещение или рабочее место работника.

Основание: часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

Директор
учреждения
«Куриловичская средняя школа»

государственного
образования
Председатель
профсоюзной
государственного
образования
средняя школа»

первичной
организации
учреждения
«Куриловичская

Е.Ч. Корневская

И.Г. Цандер

26 августа 2022г.

26 августа 2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться

письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

- 1.Кладовщик
- 2.Сторож (вахтер)
- 3.Заведующий хозяйством
4. Работы по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, пищеблоках, хранилищах, кладовых, гардеробах.

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 №764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности»

Директор государственного учреждения образования «Куриловичская средняя школа»

Е.Ч. Корневская

26 августа 2022г.

Председатель профсоюзной государственного образования средняя школа»

первичной организации учреждения «Куриловичская

И.Г. Цандер

26 августа 2022г.