1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования

«ГИМНАЗИЯ г. ХОЙНИКИ»

на 2022-2025 годы

Одобрен на собрании трудового коллектива

31 августа 2022 года, протокол № 4

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Номер страницы |
| 1 | Раздел I. Общие положения | стр. 3 |
| 2 | Раздел II. Организация, нормирование и оплата труда | стр. 6 |
| 3 | Раздел III. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства | стр. 12 |
| 4 | Раздел IV. Гарантии занятости | стр. 18 |
| 5 | Раздел V. Охрана труда | стр. 25 |
| 6 | Раздел VI. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организации | стр. 29 |
| 7 | Раздел VII. Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива | стр. 31 |
| 8 | Раздел VIII. Сохранение интересов работников при проведении приватизации | стр. 35 |
| 9 | Раздел IX. Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон | стр. 36 |
| 10 | Приложения |  |

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Гимназия г. Хойники» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Гимназия г. Хойники» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Бондаренко Екатерины Владимировны, и государственным учреждением образования «Гимназия г. Хойники» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Метельской Оксаны Витальевны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019–2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашением между отделом образования Хойникского райисполкома и Хойникской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

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

6. Договор вступает в силу с 01.09.2022и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду, занятости и социальной защите Хойникского районного исполнительного комитета.

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

РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

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

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

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

17. Профком обязуется:

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

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

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

18. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 12 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.15.1. установление надбавки за высокие достижения в труде в размере 10 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.15.2. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.25. Переченя категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания нет.

18.26. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 7 к Договору).

РАЗДЕЛ III. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

19. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

21. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5) рождение детей, внуков - 1 день;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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

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

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

РАЗДЕЛ IV. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

21. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

22. Профком обязуется:

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

23.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

23.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

23.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

23.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

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

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

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

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

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

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

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

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

24.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

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

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

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

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

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступления на военную службу по контракту;

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

24.23.4. избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

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

24.23.10. пенсионный возраст;

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

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

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

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

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

24.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая [статьи 69](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Admin\Application%20Data\Microsoft\21\NCPI#L) Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА

25. Наниматель обязуется:

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

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 13 )

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

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

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

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

27.Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 6 к Договору);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 9 к Договору).

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 8 к Договору)

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

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

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

27.15. Поощрять работника, избранного общественным инспектором по охране труда, за активную работу по итогам квартала не менее 1 базовой величины.

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

27.17. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

28. Профком обязуется:

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ VII. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВ

30. Наниматель обязуется:

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

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

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

31. Профком обязуется:

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ VIII. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

33. Стороны пришли к соглашению:

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

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

34. Профком обязуется:

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

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

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

РАЗДЕЛ IX. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

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

Договор подписан 31 августа 2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Директор ГУО  «Гимназия г. Хойники» | Председатель первичной  профсоюзной организации  ГУО «Гимназия г. Хойники» |
| О.В. Метельская  /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | Е.В. Бондаренко  /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись | подпись |

Одобрено на собрании трудового коллектива 31 августа 2022 года,

протокол № 4.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Положение

о премировании работников государственного учреждения образования «Гимназия г. Хойники»

1.Общие положения

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

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
2. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
3. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
4. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в процентах от оклада и предельными размерами не ограничивается.

2.2. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

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

2.4. Премия не начисляется за периоды:

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

2.5. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

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

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

2.8. Суммы премии сообщаются руководителю учреждения в письменном виде работниками ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций» (далее-Центр). Предложения по премированию рассматриваются администрацией (комиссией) по согласованию с профкомом, по итогам рассмотрения издается приказ.

2.9. При недостаточности денежных средств на выплату премии источником выплаты могут служить средства, направленные на выплату надбавки за высокие достижения, но только по показателям одного из положений.

3. Условия и размеры премирования по показателям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3.1. | | Для администрации учреждения | % |
| 3.1.1 | | За создание необходимых условий для педагогов для повышения профессионального мастерства и трансляции опыта работы по повышению качества обучения и воспитания | 20 |
| 3.1.2 | | За организацию работы по охране труда в учреждении образования | 10 |
| 3.1.3 | | За организацию взаимодействия с предприятиями по благоустройству территории учреждения образования | 10 |
| 3.1.4 | | За организацию и проведение текущего ремонта | 20 |
| 3.1.5 | | За организацию работы по охране труда обслуживающего персонала | 10 |
| 3.1.6 | Создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала | | 20 |
| 3.1.7 | Подготовка и проведение семинаров, конференций, районных методических объединений | | 15 |
| 3.1.8 | Укрепление материально-технической базы | | 20-30-40 |
| 3.1.9 | Подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися:  - в рамках района;  - в рамках области | | 15  30 |
| 3.1.10 | Активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | | 20-30 |
| 3.1.11 | За качественную организацию занятости учащихся в шестой день, каникулярное время | | 20 |
| 3.1.12 | Выполнение работы, связанной с функциональными обязанностями в нерабочее время | | 30 |
| 3.1.13 | Обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | | 5 |
| 3.1.14 | Обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | | 30 |
| 3.1.15 | Инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений | | 15 |
| 3.1.16 | Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (замена директора, заместителей директора) один день | | 5 |
| 3.1.17 | Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе | | 10 |
| 3.1.18 | За организацию эффективного внутреннего контроля, своевременного выполнения решений педсоветов, приказов директора гимназии | | 10-20 |
| 3.1.19 | За работу с педагогами и учащимися по организации их результативного участия репетиционном тестировании, конкурсах, соревнованиях, акциях и общественно-значимых мероприятиях | | 15-25 |
| 3.1.20 | За обеспечение мотивации педагогов к самообразованию, повышению квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства | | 10 |
| 3.1.21 | За организацию инновационной деятельности | | 25 |
| 3.1.22 | За организацию питания учащихся | | 20 |
| 3.2 | Для заместителя директора по хозяйственной работе | | |
| 3.2.1 | За обеспечение постоянной в течение рабочего времени трудовой занятости работников и оперативную организацию обслуживающего персонала для выполнения срочных работ, за эффективную работу по укреплению трудовой и исполнительской дисциплины | | 30 |
| 3.2.2 | За обеспечение надлежащего контроля за работой обслуживающего персонала, своевременное выявление нарушений трудовой дисциплины | | 25 |
| 3.2.3 | За выполнение разовых мероприятий и поручений, не связанных с должностными обязанностями | | 5 |
| 3.2.4 | Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями и в нерабочее время | | 20 |
| 3.3 | Для педагогических работников | | |
| 3.3.1 | Участие в массовых мероприятиях с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и др.)  гимназический уровень:  -помощь в подготовке  -в качестве выступающего  -в качестве организатора  районный уровень  -помощь в подготовке  -в качестве выступающего  -в качестве организатора  областной уровень  -помощь в подготовке  -в качестве выступающего  -в качестве организатора | | 3  5  15    5  10  25  10  30  40 |
| 3.3.2 | Общественная работа в интересах коллектива: | |  |
|  | председателю профсоюзного комитета, по согласованию с районным комитетом профсоюза | | 50 |
|  | члены профсоюзного комитета (по факту выполненной работы) | | 5 |
|  | сбор информации, регулярное и качественное обновление сайта,  страницы гимназии в социальных сетях | | 10  20 |
|  | оформление больничных листов | | 10 |
|  | выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения) | | 5 |
| 3.3.3 | За организацию оздоровления учащихся (1 группа) | | 10 |
| 3.3.4 | За обработку информации по начислению надбавок, премий, материальной помощи | | 20 |
| 3.3.5 | Накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий | | 2 |
| 3.3.6 | Выполнение разовых поручений, не связанных с функциональными обязанностями | | 3 |
| 3.3.7 | Разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, ЭСО, компьютерных программ и т.д.) | | 15 |
| 3.3.8 | За выполнение разовых мероприятий и поручений, не связанных с должностными обязанностями, и в нерабочее время | | 7 |
| 3.3.9 | Подготовка участников предметных олимпиад, представляющих гимназию на следующем этапе (с момента подведения итогов второго и третьего этапов до начала следующего этапа):  областной этап  заключительный этап республиканской олимпиады | | 20  30 |
| 3.3.10 | Качественная подготовка и проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий с учащимися:  -гимназический уровень  -районный уровень  -областной уровень  -республиканский | | 10  15  30  50 |
| 3.3.11 | Трансляция опыта гимназии через СМИ:  -районное  -областное  -республиканское | | 5  15  30 |
| 3.3.12 | За организацию и проведение предметных конкурсов, интернет-викторин, интернет-олимпиад и др. | | 5 |
| 3.3.13 | Сопровождение при организованном подвозе учащихся к месту учёбы и обратно (1 выезд) | | 3 |
| 3.3.14 | За обеспечение посещаемости мероприятий в шестой школьный день (по итогам четверти)  50 % учащихся и выше  70% учащихся и выше  90% учащихся и выше | | 10  15  20 |
| 3.3.15 | Реализация программы эксперимента или инновационного проекта | | 10 |
| 3.3.16 | Организация работы по развитию учреждения и взаимодействию с социумом | | 15 |
| 3.3.17 | Подготовка участников:  3.3.17.1 научно-практических конференций, конкурсов исследовательских работ, спортивных соревнований:  -районный уровень  -областной уровень  -республиканский  3.3.17.2 конкурсов рисунков, плакатов, стихотворений, сочинений, фотографий  -районный уровень  -областной уровень  -республиканский | | 5  10  15  3  5  10 |
| 3.3.18 | Организация и выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника, в нерабочее время | | 5-10-15-20-25-30-40-50 |
| 3.3.19 | Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда | | 20 |
| 3.3.20 | Оформление документации, контроль за качеством организации питания детей в оздоровительном лагере  осенний, зимний, весенний периоды  летний период | | 10  20 |
| 3.3.21 | Сопровождение учащихся на экскурсию (1 выезд) | | 10 |
| 3.3.22 | Проведение мероприятий с учащимися других учреждений:  - помощь в подготовке  - личное участие  - проведение мероприятий  - общее руководство | | 5  10  20  30 |
| 3.3.23 | Участие в работе по методическому обеспечению образовательного процесса (по факту выполненной работы):  - руководители МО, творческих групп  - секретарю педсовета  - секретарю собраний  - секретарю аттестационной комиссии  - руководители волонтерских отрядов и сообществ  - ответственному за музейную комнату, ресурсный центр | | 10  10  10  10  10  10 |
| 3.3.24 | Организация работы по оказанию образовательных платных услуг (ежемесячно, за 1 группу, по факту выполненной работы) | | 12 |
| 3.3.25 | Прохождение дистанционного обучения без отрыва от учебного процесса (за один месяц) | | 20 |
| 3.4 | Для библиотекаря | | |
| 3.4.1 | Организация работы по сохранности учебников | | 10 |
| 3.4.2 | Участие в воспитательных мероприятиях (за каждое мероприятие) | | 2 |
| 3.4.3 | За проведение воспитательных мероприятий (за каждое мероприятие) | | 10 |
| 3.4.4 | За работу с дополнительными фондами учебной литературы (за сентябрь, май) | | 30 |
| 3.4.5 | Организация индивидуальной подписки | | 5 |
| 3.5 | Для технических работников | |  |
| 3.5.1 | За образцовое состояние закрепленных участков (рабочих мест), качественное исполнение должностных обязанностей работниками технического и обслуживающего персонала | | 10-20 |
| 3.5.2 | Проведение строительно-ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения (за один рабочий день) | | 5 |
| 3.5.3 | Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | | 50 |
| 3.5.4 | Работа по укреплению и созданию материальной базы учреждения образования | | 20-30-40-50 |
| 3.5.5 | Вклад в благоустройство школьной и прилегающей территории | | 10-20 |
| 3.5.6 | За уборку санитарных узлов | | 5 |
| 3.5.7 | За проведение дополнительных санитарно-гигиенических мероприятий по профилактике заноса и распространения инфекционных заболеваний | | 5 |
| 3.5.8 | За работу в пришкольных оздоровительных лагерях (за один день) | | 2 |
| 3.5.9 | За выполнение прачечных работ, смену постельного белья | | 10 |
| 3.6. | Для работников пищеблока | | |
| 3.6.1. | За высокое приготовление качества блюд по представлению бракеражной комиссии | | 10 |
| 3.6.2. | За качественное составление ежедневного меню и ведение отчетной документации | | 10 |
| 3.6.3 | Замена временно отсутствующего работника (1 день) | | 5 |
| 3.6.3 | За работу в круглосуточном лагере труда и отдыха (1 день) | | 3 |
| 3.6.4 | За образцовое состояние закрепленных участков (рабочих мест), качественное исполнение должностных обязанностей работниками пищеблока | | 10-20 |
| 3.7. | Для всех категорий работающих | | |
| 3.7.1 | Своевременное и полное оформление материалов конкурсов, организация выставок | | 5 |
| 3.7.2 | Качественное исполнение должностных обязанностей, передача передового опыта работы, работа по поддержанию положительного имиджа учреждения | | 5-10-20 |
| 3.7.3 | Работа в спортзале в субботу (за один день) | | 5 |
| 3.7.4 | Оформление документов об образовании (1 документ) | | 1 |
| 3.7.5 | Обслуживание музыкального оборудования (1 раз) | | 5 |
| 3.7.6 | Обслуживание оргтехники (1 заправка) | | 5 |
| 3.7.8 | При необходимости самообразования работников в интересах коллектива по направлению на курсы повышения квалификации, хозрасчетных семинаров за счет собственных средств, включая проезд и проживание, при отсутствии государственного финансирования | | 100 %  от произведенных затрат |
| 3.7.9 | Выполнение разовых поручений, не связанных с функциональными обязанностями | | 3 |
| 3.7.10 | Заполнение электронных баз данных (общегимназические) | | 15 |
| 3.7.11 | За осуществление руководства районным методическим объединением (в начале и по окончании учебного года, по согласованию с РУМК) | | 15 |
| 3.7.12 | Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования | | 20 |
| 3.7.13 | Обеспечение технической поддержки образовательного процесса в гимназии (1 раз) | | 5 |
| 3.7.14 | Сопровождение учащихся на олимпиады, конкурсы и т.п. за пределами г. Хойники | | 10 |
| 3.7.15 | Проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения | | 15-30 |
| 3.7.16 | За выезд с группой учащихся на оздоровление | | 30 |
| 3.7.17 | Педагога, за выполнение обязанностей начальника оздоровительного лагеря, профильного лагеря, лагеря труда и отдыха:  осенний, зимний, весенний периоды  летний период | | 25  50 |
| 3.7.18 | Педагога, за выполнение обязанностей воспитателя оздоровительного лагеря, профильного лагеря, лагеря труда и отдыха:  - в выходной день  - в будний день (1 смена) | | 10  3 |
| 3.7.19 | Педагогам, за выполнение обязанностей в круглосуточном лагере в ночную смену (1 смена) | | 7 |
| 3.7.20 | За дежурства, согласно утвержденному графику, в том числе и в составе рейдовых групп, дружин  (в нерабочее время, 1 выход) | | 3 |
| 3.7.21 | За работу по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования | | 2 |
| 3.7.22 | За сопровождение работы по техническому информационному обеспечению образовательного процесса | | 25 |
| 3.7.23 | Участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в вечернее время, во время каникул, в шестой день:  -дежурство (1 выход)  -сопровождение учащихся (1 выход)  -дежурство в кабинете информатики (1 выход)  -участие в акциях и мероприятиях в качестве ведущего  -организация акций и мероприятий | | 3  5  5  10  10 |
| 3.7.24 | Дежурство по приему учащихся начальной школы с 7.30 до 8.15 (1 выход) | | 2 |
| 3.7.25 | За проведение мероприятий (соревнований) по приказу отдела образования Хойникского райисполкома (1 день, не менее 2 часов)  -в составе комиссии  -в составе жюри | | 5  10 |
| 3.7.26 | Замена секретаря, инспектора по кадрам (один день) | | 5 |
| 3.7.27 | Выполнение разовых поручений | | 1 |

4. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников учреждения.

4.1. Единовременная (разовая) премия по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы устанавливается в % от оклада, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за месяц устанавливаются следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.1.1. | Результативное участие учащихся в республиканской, областной олимпиад (разовое премирование)  районный уровень  областной уровень  республиканский уровень | 3ст-2ст-1ст  10-20-30  40-60-80  60-80-100 |
| 4.1.2. | Результативное участие учащихся в турнирах, конкурсах, соревнованиях, интернет-олимпиадах (разовое премирование)  районный уровень  областной уровень  республиканский уровень | 3ст-2ст-1ст  10-15-20  25-30-40  50-55-60 |
| 4.1.3. | За результативное участие работника в турнирах, конкурсах, соревнованиях (разовое премирование)  районный уровень  областной уровень  республиканский уровень | 3ст-2ст-1ст  10-20-30  40-60-80  60-80-100 |
| 4.1.4. | Организация работы по оказанию образовательных платных услуг (ежемесячно, за 1 группу, по факту выполненной работы) | 12 |
| 4.1.5. | За выезд с группой учащихся на оздоровление | 30 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Положение

о порядке и условиях установления надбавки

за высокие достижения в труде работникам

государственного учреждения образования

«Гимназия г. Хойники»

1. Общие положения

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

1.2. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавки за высокие достижения в труде, определены в размере 15% от суммы окладов работников учреждения.

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

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

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

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

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

2. Порядок и условия установления надбавок

к окладам работников

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

1. трудового отпуска;
2. социального отпуска;
3. временной нетрудоспособности;
4. повышения квалификации;
5. за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.3. Показатели установления надбавок за высокие   
достижения в труде:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.1. | Для администрации учреждения | % | |
| 2.1.1. | За обеспечение результативности выступления гимназии по курируемому направлению  1-3 место в районе  1-3 место в области  1-3 место в республике | 15  30  50 | |
| 2.1.2. | За результативность в организации внутреннего контроля, за своевременное выявление некачественного и недобросовестного выполнения педагогами своих должностных обязанностей и организацию эффективной работы по устранению выявленных недостатков | 20 | |
| 2.1.3. | За результативную организацию хозяйственной деятельности учреждения, в том числе за организацию сбора вторсырья | 20-30 | |
| 2.1.4. | Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего ведомственного и других видов контроля | 30-40 | |
| 2.1.5. | По итогам выступления команды в республиканской и областной олимпиадах по учебным предметам:  районный этап  областной этап  республиканский этап | 10  20  30 | |
| 2.1.6. | За обеспечение надлежащих условий содержания и эксплуатации зданий, сооружений, помещений, инвентаря и оборудования учреждения, обеспечение надлежащей уборки помещений и закреплённых за учреждением территорий, за эффективную организацию работы по рациональному использованию, экономии материальных средств и энергетических ресурсов | 20-30-40 | |
| 2.1.7. | За особенно напряженный, ответственный характер работы заместителям директора | 10-30-50 | |
| 2.2. | Для педагогических работников | | |
| 2.2.1 | По итогам выступления в республиканской и областной олимпиадах по учебным предметам (за каждый диплом) в течение шести месяцев после получения (за исключением месяцев: июль, август)  областной этап  республиканский этап | | 30  50 |
| 2.2.2. | Результативное участие учащихся в республиканской, областной олимпиад (разовое премирование)  районный уровень  областной уровень  республиканский уровень | | 3ст-2ст-1ст  10-20-30  40-60-80  60-80-100 |
| 2.2.3. | Результативное участие учащихся в турнирах, конкурсах, соревнованиях, интернет-олимпиадах (разовое премирование)  районный уровень  областной уровень  республиканский уровень | | 3ст-2ст-1ст  10-15-20  25-30-40  50-55-60 |
| 2.2.4. | За результативное участие работника в турнирах, конкурсах, соревнованиях (разовое премирование)  районный уровень  областной уровень  республиканский уровень | | 3ст-2ст-1ст  10-20-30  40-60-80  60-80-100 |
| 2.2.5. | Высокие результаты работы, подтвержденные в ходе запланированных мониторингов | | 20 |
| 2.2.6. | По итогам централизованного тестирования (по одному из оснований): | |  |
|  | 2.2.6.1. результат выше среднего по району (разовое премирование) | | 20 |
|  | 2.2.6.2. результат выше среднего по области (разовое премирование) | | 30 |
|  | 2.2.6.3. результат выше среднего по области среди гимназий и лицеев (ежемесячно в течение шести месяцев с 01.09 по 28.02) | | 30 |
| 2.2.7. | Сбор и систематизация учебного материала | | 2 |
| 2.2.8. | Выполнение других разовых поручений, не связанных с функциональными обязанностями | | 3 |
| 2.2.9. | Создание и распространение информационных средств обучения (тесты, деловые игры, ЭСО, компьютерных программ и т.д.) | | 15 |
| 2.2.10. | За работу по развитию материально-технической базы, улучшающей качество и условия преподавания предметов, совершенствование технической и информационной базы учреждения образования | | 20-30-40 |
| 2.2.11. | За издательскую деятельность (издание методических пособий, буклетов, разработок), подготовку статей для периодической печати | | 5-10-25 |
| 2.2.12. | За обеспечение качественной подготовки участников предметных олимпиад, представляющих гимназию на следующем этапе (с момента подведения итогов второго и третьего этапов до начала следующего этапа):  областной этап  заключительный этап республиканской олимпиады | | 20  30 |
| 2.2.13. | Организации и проведение на высоком уровне открытых уроков, внеклассных мероприятий с учащимися:  -гимназический уровень  -районный уровень  -областной уровень  -республиканский уровень | | 10  15  30  50 |
| 2.2.14. | Организация взаимодействия со СМИ:  -районный уровень  -областной уровень  -республиканский уровень | | 5  15  30 |
| 2.2.15. | Обеспечение информационно-методической поддержки в вопросах информатизации образования | | 20 |
| 2.2.16. | Участие в благоустройстве, озеленении и эстетическом оформлении территории учреждения и учебных кабинетов (по итогам конкурса) | | 10 |
| 2.2.17. | Проведение мероприятий с учащимися других учреждений:  - помощь в подготовке  - личное участие  - проведение мероприятий  - общее руководство | | 5  10  20  20 |
| 2.2.18. | Повышение квалификационного уровня педагогов (разовое премирование):  - присвоение высшей квалификационной категории  - присвоение квалификационной категории «учитель-методист» | | 50  100 |
| 2.2.19. | За участие работников в конкурсах профессионального мастерства по направлениям | | 30 |
| 2.3. | Для библиотекаря | | |
| 2.3.1. | Качественное проведение мероприятий, способствующих повышению мотивации к чтению художественной литературы, в том числе за презентацию книжных выставок, стендов к литературным датам, событиям | | 15 |
| 2.4. | Для технических работников | |  |
| 2.4.1. | Обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждения образования к новому учебному году | | 20 |
| 2.5. | Для всех категорий работающих | | |
| 2.5.1. | За высокое качество работы с ответственными документами по делопроизводству, за ведение архива (секретарь) | | 10 |
| 2.5.2. | Обеспечение качественной работы по сохранению собственности учреждения образования | | 5 |
| 2.5.3. | Выполнение особо важной, срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника в нерабочее время в зависимости от вида деятельности, уровня сложности и интенсивности затраченного времени | | 5-10-15-20-25-30-40-50 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Положение

о размере, порядке и условиях установления надбавок

педагогическим работникам за характер труда государственного учреждения образования «Гимназия г. Хойники»

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

1.4. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на месяц по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.5. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

1.6. Источник выплаты надбавки средства – в размере 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

1.7.1. трудового отпуска;

1.7.2. социального отпуска;

1.7.3. временной нетрудоспособности;

1.7.4. повышения квалификации;

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

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

1.7.7. Надбавка за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ устанавливается от базовой ставки не зависимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Надбавки устанавливаются: | % |
| 2.1. | За системную работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период | 5-60 |
| 2.2. | За системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | 5-60 |
| 2.2.1 | организационная работа по комплектованию групп на оздоровление, сбор необходимых документов | 5-60 |
| 2.2.2 | начальник оздоровительного лагеря (от количества дней) | 5-50 |
| 2.2.3 | воспитатели, другие работники (от количества дней) за рабочую смену (день) | 5 |
| 2.3. | За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей | 5-60 |
| 2.4. | За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 5-60 |
| 2.5. | За участие в деятельности учебно-методических объединений: |  |
| 2.5.1 | руководители гимназических методических объединений (ежемесячно, по одному из оснований) | 5-60 |
| 2.5.2 | районных методических объединений (1 раз в полугодие) | 5-60 |
| 2.5.3 | педагогические работники (при участии в работе районных методических объединений) | 5-15 |
| 2.6. | За работу с одаренными детьми (подготовка к участию на III этапе олимпиад) | 5-60 |
| 2.7. | За работу с талантливыми детьми (за подготовку к участию в конкурсах, турнирах и других образовательных мероприятиях, организация, проведение указанных мероприятий) | 10-30 |
| 2.8. | За сопровождение обучающихся на мероприятия регионального, областного, республиканского значения | 5-15 |
| 2.9 | За особенно напряженный, ответственный характер работы | 10-60 |
| 2.10 | Специалистам СППС за выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени, выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника | 5-60 |
| 2.11 | На период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьёй 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании | 5-60 |
| 2.12. | Библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников | 5-15 |

III. ДОПЛАТА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА ОТ БАЗОВОЙ СТАВКИ ЗА РАБОТУ:

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

3.1.1. учитель–дефектолог – 16%;

3.1.2. учитель – 10%;

3.1.3. другие специалисты- 5%.

3.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, имеющими особенности психофизического развития:

3.2.1. учитель – дефектолог -10 %;

3.2.2. учитель – 5%;

3.2.3. другие специалисты- 5%.

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

5. Надбавка за характер труда руководителю и заместителям не устанавливается.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам

государственного учреждения образования «Гимназия г. Хойники»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4, пунктом 5 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи.

1.2. Материальная помощь работникам государственного учреждения оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, на основании приказа руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом по заявлению работника с указанием причин необходимости с приложением подтверждающих документов.

1.3. На оказание материальной помощи направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

II. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в % и базовых величинах включительно):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | В связи с бракосочетанием (впервые) | 10 БВ |
|  | В связи с рождением ребенка | 10 БВ |
|  | В связи с круглой датой (40, 50, 55, 60, 65) | 3 БВ |
|  | В связи с выходом на пенсию по возрасту (при стаже работы в данном учреждении образования не менее 3 лет) | 10 БВ |
|  | Смерть близкого родственника (родители, муж, жена, усыновители), дети (в т.ч. усыновленные, удочеренные), | 10 БВ |
|  | Смерть работника (выплачивается одному из близких родственников: отец, мать, сын, дочь, жена, муж) | 15 БВ |
|  | Чрезвычайными ситуациями в семье работника (стихийное бедствие, пожар, хищение имуществ, увечье, авария с тяжелым исходом и т.п., при наличии подтверждающих документов) | 10 БВ |
|  | Многодетным семьям, имеющим 3 и более детей до 18 лет  (1 раз в год) | 5БВ |
|  | Проведение вакцинации, витаминизации, диагностических осмотров, санитарно-гигиенического-обучения (от произведенных затрат) | 100% |
|  | Работникам, которые в течение года не находились на больничном листе | 3 БВ |
|  | Продолжительной болезни работника (свыше 15 (30) календарных дней) | 3 (6) БВ |
|  | Оздоровления работников (по санаторно-курортной путёвке) и (или) их детей (1 раз в год, по одному из оснований) | 5 БВ |
|  | Семьям, имеющим ребенка-инвалида (до 18 лет) – (1раз в год при предоставлении документов); | 3 БВ |
|  | Работникам, чьи дети идут в первый класс (на каждого ребёнка) | 2 БВ |

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

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

2.4. Материальная помощь директору оказывается по его заявлению из средств учреждения образования «Гимназия г. Хойники» на основании показателейПоложения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза.

2.5. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца, распределяются между всеми работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования без заявления

2.6. Материальная помощь может оказываться и в других случаях, не предусмотренных пунктом 2.1., по заявлению работника и совместному решению администрации и профсоюзного комитета.

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

2.8. Совместителям материальная помощь не оказывается.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Положение

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Гимназия г. Хойники»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1,0 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

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

2. Порядок осуществления единовременной выплаты

на оздоровление

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника и при последующем изменении в течение календарного года размеров окладов выплаченная единовременная выплата на оздоровление перерасчёту не подлежит.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

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

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

2.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, в том числе, вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и не имеющим право на предоставление трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается по заявлению работника в конце календарного года пропорционально отработанному времени.

2.5. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

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

2.7. Данное Положение распространяется на всех работников, включая совместителей (внутренних и внешних).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п.п. | Наименование профессии, должности | Наименование средств |
| 1. | Уборщик территорий | Смывающие, обезвреживающие |
| 2. | Водитель автомобиля | Смывающие, обезвреживающие |
| 3. | Учитель трудового обучения | Смывающие |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Смывающие, обезвреживающие |
| 5. | Кладовщик | Смывающие, обезвреживающие |
| 6. | Лаборант | Смывающие |
| 7. | Уборщик помещений | Смывающие |
| 8. | Повар | Смывающие, обезвреживающие |
| 9. | Шеф-повар | Смывающие, обезвреживающие |
| 10. | Кухонный рабочий | Смывающие, обезвреживающие |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым вводится

суммированный учёт рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии, должности | Учётный период |
| 1. | Сторож | Квартал |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим

медицинским осмотрам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряжённости трудового процесса, виды работ | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Водитель  (автобус) | Приложение 1.  п.5.4. нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены  (класс условий труда 3.1 и выше);  Приложение 3.  п.30. Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров. | 3.1  \_\_\_\_\_ | 1 раз в 2  года  1 раз в год |
| 2. | Сторож | Приложение 3.  п.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны. | \_\_\_\_\_\_\_ | 1 раз в 2 года |
| 3. | Уборщик территорий | Приложение 1.  п.4.7. Пониженная температура воздуха: при теипературе воздуха в помещении ниже ПДУ на 8оС и более;  На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10оС и ниже | 3.4 | 1 раз в год |
| 4. | Секретарь | Приложение 1.  п.5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями |  | 1 раз в 3 года |
| 5. | Повар | Приложение 1.  п. 4.8. повышенная температура воздуха более чем на 4оС выше верхней границы допустимого уровня  Приложение 3.  п.2.Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации | 3.2.  1.4.8. | 1 раз в год |
| 6. | Кладовщик | Приложение 3.  п.2.Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации | 3.2. | 1 раз в год |
| 7. | Шеф-повар | Приложение 1.  п. 4.8. повышенная температура воздуха более чем на 4оС выше верхней границы допустимого уровня  Приложение 3.  п.2.Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации | 3.2.  1.4.8. | 1 раз в год |
| 8. | Кухонный рабочий | Приложение 3.  п.2.Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации | 3.2. | 1 раз в год |
| 10. | Преподаватели | Приложение 1.  п. 5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 3.3.  3.2.2. | 1 раз в 2 года  1 раз в 3 года |
| 11. | Вахтер | п.10. Работа в охране организаций без права ношения и применения огнестрельного оружия |  | 1 раз в 2 года |
| 12. | Работники учреждения, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 1.  п.3.4. Работы в сезонных оздоровительных лагерях с непосредственным обслуживанием детей и молодежи |  | 1 раз в год |
| 13. | Работники, работающие на ЭВМ | Приложение 1.  п.5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену |  | 1 раз в 3 года |
| 14. | Уборщик помещений | Приложение 2.   1. Работы на высоте   (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1, 3 м и более  Приложение 1.  п.5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса | 3.4 | 1 раз в год |
| 15. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений  Учитель трудового обучения | 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).  п.4. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ (электроустановка действующая: электроустановка или ее часть, которая находится под напряжением либо на которую напряжение может быть подано включением коммутационных аппаратов или за счет электромагнитной индукции). |  | 1 раз в 2 года |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

ПЕРЕЧЕНЬ

помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи

1. Лаборатория физики
2. Лаборатория химии
3. Кабинет обслуживающего труда
4. Кабинет технического труда
5. Кабинет информатики
6. Спортивный зал
7. Вахта
8. Пищеблок

*Примечание:*

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

Распорядительный документ – приказ Нанимателя, согласованный с Профкомом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и дополнительную оплату в связи с вредными условиями труда по результатам аттестации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии рабочего, должности служащего | Класс условий труда | Продолжи-тельность  дополнит.  отпуска  (календар-ных дней)\* | Доплата (в про-центах тарифной ставки 1 разряда за 1 час работы в условиях, соот-ветствующих классу\*\* |
| 1. | Водитель автомобиля | 3,1 | 4 | 0 |
| 2. | Повар | 3,1 | 4 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Гигиениче-ская классифи-кация условий труда | Классы условий труда | | | | | | |
| 1-й класс – оптимальные условия труда | 2-й класс – допустимые условия труда | 3-й класс – вредные условия труда | | | | 4-й класс – опасные условия труда |
| 1-я степень  (3.1) | 2-я степень  (3.2) | 3-я степень  (3.3) | 4-я степень  (3.4) |
| Продолжи-тельность дополни-тельного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календар-ных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Размеры доплат

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с повышенной опасностью

1. Строительные, строительно-монтажные и ремонтно-строительные работы.

2. Работа в действующих электроустановках (электрощитовые).

3. Работы на высоте.

4. Кровельные и другие работы на крыше здания.

5. Гашение извести.

6. Огневые работы (электросварочные, паяльные и другие виды работ, связанные с открытым огнем), а также техническое обслуживание, испытание и ремонт используемого при проведении указанных работ оборудования.

7. Работы с применением ручных пневматических и электрических машин и инструмента (кроме пневматического инструмента, используемого при механосборочных работах на конвейерах сборки).

8. Работы с опасными веществами (нефтепродукты, легковоспламеняющимися (ЛВЖ), горючими (ГЖ), окисляющимися, взрывоопасными, токсичными).

9. Эксплуатация, ремонт и техническое обслуживание транспортных средств (автобус)

10. Охрана объектов недвижимости отдела.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих профессий с повышенной опасностью

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

2. Сторож

3. Шеф-повар

4. Повар

5. Кухонный рабочий

6. Водитель

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13

П О Л О Ж Е Н И Е

о проведении «Дня охраны труда»

в государственном учреждении образования

«Гимназия г. Хойники»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОВЕДЕНИЯ:

- совершенствование работы по созданию здоровых и безопасных условий для учащихся (воспитанников) и работников;

- повышение эффективности работы по профилактике производственного травматизма и заболеваемости работников;

- обеспечение пожарной безопасности в учреждениях;

- определение управленческих решений и выработка соответствующих мер по регулированию и коррекции работы по охране труда;

- осуществление контроля за выполнением правил и норм по охране труда.

11. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ:

1. День охраны труда в учреждении образования организуют и проводят 25 числа каждого месяца.

2. День охраны труда проводится под непосредственным руководством руководителя учреждения с участием председателя профкома или председателя общественной комиссии по охране труда.

3. При проведении Дня охраны труда необходимо проверять:

выполнение требований нормативных документов по охране труда и пожарной безопасности;

выполнение мероприятий, намеченных по результатам предыдущих проверок (указывать наименование и причины невыполнения работ, ответственных исполнителей и новые сроки выполнения работ);

назначенных ответственных лиц за состояние техники безопасности в

учебных мастерских и на отдельных объектах учреждения;

своевременность и полноту выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

обеспеченность кабинетов, мастерских и других объектов учреждения инструкциями, памятками, предупредительными надписями, знаками по технике безопасности;

наличие и состояние уголков по охране труда в мастерских, кабинетах физики, химии, биологии, информатики, спортивном зале;

выполнение администрацией и работниками Правил внутреннего трудового распорядка;

своевременность и качество обучения, инструктирования работников и учащихся правилам техники безопасности, качество ведения журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте); наличие и качество ведения документации электрохозяйства;

прохождение медосмотров работниками и учащимися;

обеспеченность работников и учащихся спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

наличие надежных ограждений и карданных, ременных, цепных и других передач машин, станков, оборудования, у пильных дисков циркулярных станков и других опасных мест;

наличие защитных экранов на станках, на рабочих местах, где предусмотрена их установка;

заземление электрооборудования, станков, машин, их механизмы, которые могут оказаться под напряжением, своевременность проведения проверок сопротивления изоляции электросетей в заземляющих контуров с составлением соответствующих протоколов;

безопасность труда при проведении строительно-монтажных работ;

соблюдение трудового законодательства, режим рабочего времени и времени отдыха учащихся и работников;

наличие и боеготовность добровольной пожарной дружины и юношеской добровольной пожарной дружины;

профилактическую работу по предупреждению производственного травматизма и других несчастных случаев, своевременность и качество расследования несчастных случаев, устранение причин травматизма;

выполнение администрацией ранее выданных предписаний органов

государственного надзора, а также служб ведомственного контроля;

аттестацию рабочих мест и установление доплат работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда;

1. предоставление дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда;
2. бесплатную выдачу мыла на работах, связанных с загрязнением.

Ш. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ РАБОТЫ:

1. Результаты проведения Дня охраны труда оформляются протоколом комиссии. В протоколе отмечаются выявленные недостатки, указываются сроки и конкретные должностные лица, ответственные за выполнение мероприятий.
2. Копия протокола заседания комиссии направляется до 30 числа месяца в районную комиссию.
3. Отдел образования и райком профсоюза контролируют состояние охраны труда и пожарной безопасности, подводят итоги проведения Дней охраны труда в подведомственных учреждениях за полугодие и за год.

По итогам работы учреждений образования по соблюдению правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности издается приказ за полугодие и за год и доводится до сведения руководителей и председателей учреждений образования.

ПРИЛОЖЕНИЕ №14

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

на период отпусков которых требуется замена

1. Учитель

2. Сторож

3. Воспитатель

4. Повар

5. Шеф-повар

6. Уборщик территорий

7. Кладовщик

8. Кухонный рабочий

ПРИЛОЖЕНИЕ № 15

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,

с которыми заключаются письменные договора о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Заместитель директора по хозяйственной работе
2. Кладовщик
3. Библиотекарь