КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

«БАРБАРОВСКАЯ БАЗОВАЯ ШКОЛА МОЗЫРСКОГО РАЙОНА»

на 2022-2025 годы

Одобрен на профсоюзном собрании

«31» мая 2022 года, протокол № 2

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Номер стр. |
| 1 | Раздел I «Общие положения» | стр. 3 |
| 2 | Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» | стр. 5 |
| 3 | Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» | стр. 10 |
| 4 | Раздел IV «Гарантии занятости» | стр. 15 |
| 5 | Раздел V «Охрана труда» | стр. 21 |
| 6 | Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждения образования» | стр. 24 |
| 7 | Раздел VII «Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива» | стр. 26 |
| 8 | Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | стр. 28 |
| 9 | Раздел IX «Организация выполнения коллективного договора, контроль и ответственность сторон» | стр. 29 |
| 10 | Приложение №1. Положение о премировании | стр.31 |
| 11 | Приложение №2. Положение об установлении надбавок за высокие достижения в труде | стр.42 |
| 13 | Приложение №3. Положение о порядке оказания материальной помощи | стр.44 |
| 14 | Приложение №4. Положение об установлении надбавок педагогическим работникам за характер труда | стр.46 |
| 15 | Приложение №5. Положение о порядке оказания единовременной выплаты на оздоровление | стр.48 |
| 16 | Приложение №6.Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей | стр.50 |
| 17 | Приложение №7.Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла | стр.51 |
| 18 | Приложение №8. Перечень профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам | стр.52 |
| 19 | Приложение №9. Соглашение по охране труда | стр.53 |
| 20 | Приложение №10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам | стр.56 |
| 21 | Приложение 11. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности | стр.60 |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Жуковской Ольги Леонидовны, и государственное учреждение образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Заровной Ирины Васильевны (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 и Мозырской 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 и надлежащего уровня оплаты труда работников учреждения, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания (31.05.2022, протокол №2) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

Работники учреждения, 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 коллектива работников учреждения образования.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются

приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

11. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за 2 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-х экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в ГУ «Мозырский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования» – 1 экз., в районной организации профсоюза – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде Профкома учреждения образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду и занятости Мозырского 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-х 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), утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 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.

Данные приказы объявляются работнику под роспись.

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 Мозырского райисполкома из средств учреждения 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 руководителя учреждения и профсоюзного комитета 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 учреждения.

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: 24 числа – за первую половину текущего месяца и 13 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. надбавку в размере 10% ставки (должностного оклада);

18.15.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 100% ставки (должностного оклада);

18.15.3. оптимальный режим труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

18.15.4. предоставление возможности посещения учебных занятий, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в других учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

18.16. Установить в учреждении 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 (заместители руководителя) 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.

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 вопросов, затрагивающих интересы работников, 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 профсоюзным комитетом.

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

кодексом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда 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, 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 - 3 дня;

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) по уважительным причинам личного и семейного характера.

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»

22. Наниматель обязуется:

22.1. 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.

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

22.3. 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.

23. Профком обязуется:

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

23.2. 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).

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 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.

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

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

24.2.1.разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

24.2.3.имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении (более 10 лет);

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

24.3. 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.

24.4. 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, содействовать их переобучению.

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

24.6. 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.

24.7. 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.

24.8. 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.

24.9. 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.

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

24.11. Продлевать, 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.

24.12. Заключение контрактов с работниками - членами Белорусского профсоюза работников образования и науки производится при участии представителя Профсоюза .

24.13. 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 имеющими стаж работы по специальности в учреждении образования не менее 10 лет, с их согласия: заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

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

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

24.14. 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.

24.15. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступления на военную службу по контракту;

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

24.23.4. избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

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

24.23.10. пенсионный возраст;

24.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь,

Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

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

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

24.24. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другие льготы 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. Обеспечить 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 № 9)

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 учреждения образования 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 № 10 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)

27.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать Мозырский РК профсоюза работников образования и науки с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении 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 часа 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 ними рабочего места и средней заработной платы.

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

27.16. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее СУОТ) учреждения образования 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 УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

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 учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

29.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования

дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организации.

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

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

29.7. Закрепить ветеранов отрасли и Профсоюза за учреждением, в том числе и тех ветеранов, которые работали в учреждении 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 учреждении образования и профсоюзной организации.

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

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

31. Профком обязуется:

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность участвовать 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 профсоюзным комитетом, 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 профсоюзной 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 его 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), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав профсоюзного комитета учреждения и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия профсоюзного комитета, а председателя профсоюзного комитета ‒ 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 комиссии 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 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 с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

32.11. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся 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 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 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. 05 .2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профкома |
| /И.В.Заровная/ | /О.Л.Жуковская/ |
|  |  |

Одобрено на профсоюзном собрании

«31» мая 2022 г., протокол №2.

Приложение № 1

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» на 2022-2025 годы.

Положение о премировании работников государственного

учреждения образования

«Барбаровская базовая школа Мозырского района»

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», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. №71 «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, в том числе и совместителей.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

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

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в процентном отношении от должностного оклада и максимальными размерами не ограничивается.

2.2. Размеры, порядок и условия премирования работников определяются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

2.4. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (конкретный срок выплаты премий указывается в Положении).

2.5. Премия не начисляется за периоды:

* временной нетрудоспособности;
* трудовых отпусков;
* социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим

законодательством сохраняется средняя заработная плата.

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

2.7. Всем работникам, добросовестно выполняющим свои функциональные обязанности, ежемесячно устанавливается премия в размере 5 % от оклада пропорционально отработанному времени.

2.8. Плановая премия в размере 15 % от оклада работников и неиспользованный фонд по оплате труда от всех источников финансирования распределяется по показателям.

2.9.Начисление премии по всем подпунктам пункта 5, данного Положения производится независимо от отработанного времени, в целях эффективности работы учреждений и выполнения конкретно поставленных задач, достижений.

2.10. Неиспользованные суммы премиального фонда, составляющие разницу между плановой и фактически выполненной суммой, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, средства от внебюджетной деятельности, спонсорские средства в размерах, предусмотренных законодательством, направляются на установление премии по показателям.

3. Условия и размеры премирования работников по показателям:

3.1. Размеры премирования работников по показателям устанавливаются в процентах от оклада (педагогическим педагогической нагрузки).

3.2. Показатели премирования.

3.2.1. ответственному за организацию процесса обучения, заведующему хозяйством, ежемесячно за:

3.2.1.1. обеспечение высокого качества выполняемых работ – 65%;

3.2.2. всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, за:

3.2.2.1. соблюдение трудовой дисциплины – 5-50%;

3.2.2.2. активное участие в деятельности учреждения образования–5-50%;

3.2.2.3. за личный вклад в развитие оснащенности учреждения образования инвентарем, оборудованием, средствами обучения и др. – 5-100%;

3.2.2.4. активную работу по перспективному развитию учреждения образования – 5-50 %;

3.2.2.5. за личный вклад в выполнение (перевыполнение) плана по подписке – 5-50%;

3.2.2.6. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность – 3-50 %;

3.2.2.7. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – 3-50 %;

3.2.2.8. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – 5-50%;

3.2.2.9. участие в работе по выполнению целевых показателей прогноза социально-экономического развития района и показателей эффективности работы учреждения – 3-50 %;

3.2.2.10. обеспечение своевременной и качественной подготовки лабораторий и кабинетов к новому учебному году – 5-50 %;

3.2.2.11. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – 3-50 %;

3.2.2.12. оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работ – 3-50%;

3.2.2.13. ведение документации по охране труда –5-30% (ежемесячно);

3.2.2.14. за командировочные и иные расходы (в том числе проезд работников к месту пребывания) (полностью (сумма+15%) или частично с приложением подтверждающих документов) – 5-50%;

3.2.2.15. председателю профсоюзного комитета- 25%(ежемесячно);

3.2.2.16. активную деятельность в образовательной и методической работе – 5-50 %;

3.2.2.17. разработку, внедрение наиболее эффективных методик, применение новаторских подходов, форм и методов работы, средств обучения (воспитания) – 5-50%;

3.2.2.18. работа по оформлению кабинетов, которые не затарифицированы работникам учреждения образования за счет часов организационно-воспитательной работы – 3-50% (за фактически выполненную работу по предложению ответственной за организацию процесса обучения, ответственной по воспитательной и идеологической работе в зависимости от объема выполненных работ);

3.2.2.19. руководителю школьного методического объединения за участие в работе по методическому обеспечению учебно-воспитательного процесса – 15% (за фактически выполненную работу по предложениям ответственного за организацию процесса обучения и ответственного по воспитательной и идеологической работе);

3.2.2.20. ведение документации по питанию – 10-20 % (ежемесячно с сентября по май текущего учебного года и во время работы летнего оздоровительного лагеря);

3.2.2.21. ведение документации и работ по оформлению музейной комнаты – 7-20% (за фактически выполненную работу);

3.2.2.22. возмещение сумм оплаты школьного сайта –5- 50 %;

3.2.2.23. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса – 1 -50%

3.2.2.24. за обеспечение эффективной занятости учащихся (воспитанников), в том числе в каникулярный период (занятость учащихся, освобожденных от уроков физической культуры и спорта, посещаемость 6-го школьного дня - не менее 50% детей школы; 100% охват занятости учащихся в объединениях по интересам; эффективная работа отрядов -10 и более детей) – 5-50%;

3.2.2.25. за качественную организацию выставок, фотозон, за проявление инициативы и креативности – 5-100%;

3.2.2.26. выполнение обязанностей воспитателя школьного оздоровительного лагеря – 10 % (за работу в течение рабочей недели);

3.2.2.27. выполнение обязанностей заместителя начальника школьного оздоровительного лагеря – 5-25% (надбавка устанавливается в зависимости от объема выполненной работы в период отсутствия начальника школьного оздоровительного лагеря);

3.2.2.28. выполнение обязанностей начальника школьного оздоровительного лагеря:

3.2.2.28.1. в период осенних, зимних, весенних каникул – 30%;

3.2.2.28.2. в период летних каникул – 65 %;

3.2.2.29. за эффективное использование и своевременное обновление в образовательном процессе современных образовательных технологий (ведение личного блога, персонального сайта, школьной страницы Instagram) – 5-80%;

3.2.2.30. за работу по программе профильного преподавания предметов – 20%

3.2.2.31. за организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения образования – 5-50%

3.2.2.32. за проведение тематических, предметных недель – 15%

3.2.2.33. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ – 5-50 %;

3.2.2.34. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 5-50 %;

3.2.2.35.образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 5-50 %.

3.2.2.36. за фактическое выполнение наряду с основными обязанностями дополнительной работы: курьер, работа в составе комиссий (советов, групп, патруля, объединений)(председатель, член, секретарь), учитель-наставник (работа с молодыми специалистами), заведующий кабинетом, сопровождающий, выполнение обязанностей дежурного учителя вне графика, руководитель музея (музейного уголка), ответственный за подписку, работники школьного оздоровительного лагеря, укрепление материально-технической базы кабинета, ведение электронного меню) и др. – 3-100%;

3.2.2.37. за выполнение особо важных, в том числе срочных работ, общественных работ– 3-100%;

3.2.2.38. за сверхурочные работы, работы в выходные, праздничные дни (согласованные с директором) – 30-100%;

3.2.2.39. за личное участие в ремонтных работах и работах по благоустройству, работах по предотвращению и ликвидации аварий и их последствий (если они произошли не по вине работника) – 3-100%;

3.2.2.40. за работу по техническому, транспортному обеспечению мероприятий и производственно-важных работ – 5-50%;

3.2.2.41. за эффективную работу на земельном участке – 5-100%;

3.2.2.42. уборщикам помещений за проведение профилактичесих мероприятий, уборку помещений по вирулицидному режиму, использование дезинфицирующих средств –5-10%.

4. Показатели снижения премии:

4.1. Нарушение трудового законодательства и финансовой дисциплины, недобросовестное выполнение или невыполнение должностных обязанностей, приказов, поручений выявленных в ходе проверок представителями различного уровня – 10% - 50%. Предложения подают: администрация, ответственный за организацию процесса обучения, ответственный за воспитательную и идеологическую работу, ответственный за социальную работу, руководители методических объединений ;

4.1.  нарушение правил внутреннего трудовою распорядка, Устава школы — 50 %;

4.2. нарушение правил охраны труда работниками школы —10 - 100 %;

4.3. за непринятие мер в случае порчи и хищения материальных ценностей — 50 %-100%;

4.4. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами, подтверждённое результатами служебного расследования или судебного разбирательства —10-50 %;

4.5. низкие результаты профилактической работы с учащимися (наличие преступлений, правонарушений, суицидов, вредных привычек, травматизма) — 10-50 %;

4.6. наличие нарушений ведения делопроизводства при оформлении документации — 10-50 % (по итогам проверок, на основании приказа);

4.7. за нарушения в организации питания – 10% - 50%, согласно приказам, актам, справкам по итогом проверок

4.8. за несвоевременное представление директору школы, ответственному за организацию процесса обучения, ответственному по воспитательной работе, запрашиваемой отчётно-плановой документации – 50%;

4.9. за невыполнение директив № 1, 2, 3 —100 % должностного оклада;

4.10. прогул без уважительных причин – 100%;

4.11. грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее тяжёлые увечья или смерть работников или учащихся – 100%;

4.12. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб– 100%;

4.13. невыполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля – 100%.

4.14.  использование государственного имущества не в служебных целях — 50-100%.

4.15.  удаление (направление для выполнения какой-либо работы) учащегося из класса во время проведения учебных занятий и иных форм организации образовательного процесса – 50%;

4.16.  необоснованное отсутствие на совещаниях, семинарах, советах, отказ от участия в платных семинарах, курсах повышения квалификации —10-100%;

4.17. невыполнение режима и расписания, графика проведения контрольных работ — на 10-75%;

4.18.  совершенные в процессе осуществления своей деятельности правонарушения — 100%.

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

5.1. Единовременное (разовое) премирование производится по итогам

работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

5.2. Единовременная (разовая) премия, установленная в процентном отношении от должностного оклада, выплачивается в полном размере, независимо от отработанных дней в месяце.

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

5.3.1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения – 3-50%;

5.3.2. повышение квалификационного уровня:

5.3.2.1. присвоение второй квалификационной категории – 30 %;

5.3.2.2. присвоение первой квалификационной категории – 50 %;

5.3.2.3. присвоение высшей квалификационной категории – 80 %;

5.3.2.4. присвоение квалификационной категории «учитель-методист» – 100 %;

5.3.3. результативное участие в олимпиадах, научно-практических конференциях (за каждого участника, занявшего призовое место или отмеченного дипломом):

5.3.3.1. на уровне района – 40 %;

5.3.3. 2. благодарность на уровне района – 20 %;

5.3.3.3. на областном уровне:

5.3.3.3.1. диплом III степени -30%

5.3.3.3.2.диплом II степени – 40%

5.3.3.3.3. диплом I степени - – 50 %;

5.3.3.4. на республиканском уровне:

5.3.3.4.1. диплом III степени -50%

5.3.3.4.2.диплом II степени – 60%

5.3.3.4.3. диплом I степени – 70 %;

5.3.4. Подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на семинарах, конференциях, методических объединениях (районных ресурсных центрах) и др.:

5.3.4.1. на районном уровне –30%;

5.3.4.2. на областном уровне –50%;

5.3.4.3. на республиканском уровне 75%.

5.3.5. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства:

5.3.5.1. районном:

5.3.5.1.1. 1 место – 70%;

5.3.5.1.2. 2 место – 50 %;

5.3.5.1..3. 3 место – 35 %;

5.3.5.2. областном:

5.3.5.2.1. 1 место – 100%;

5.3.5.2.2. 2 место – 75 %;

5.3.5.2.3. 3 место – 50 %;

5.3.5.3. республиканском

5.3.5.3.1. 1 место – 150 %;

5.3.5.3.2. 2 место – 100%;

5.3.5.3.3. 3 место – 75 %;

5.3.6. Работникам, выполняющим особо важные, срочные работы поручения, ремонтно-строительные и оформительские работы, вклад в оснащение материальной и учебно-методической базы учреждения, выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 3 - 100%.

5.3.7. выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива – 3-50 %;

5.3.8. срочное устранение аварийной ситуации силами трудового коллектива – 3-25 %;

5.3.9. повышение квалификации работников учреждения образования на платной основе – сумма затраченных собственных средств+ 15% от суммы (при наличии подтверждающих документов);

5.3.10. выполнение показателей эффективности работы учреждения:

5.3.10.1. сбор металлолома – 5-50 % (в зависимости от количества);

5.3.10.2. сбор макулатуры – 5-50 % (в зависимости от количества);

5.3.11. активное участие в конкурсах, проводимых по инициативе профсоюзного комитета и РК профсоюза:

5.3.12. активное участие в туристском слете среди работников учреждений образования – 5-30 % (в зависимости от продолжительности туристского слета каждому участнику);

5.3.13. активное участие в конкурсах художественной самодеятельности среди работников учреждений образования – 7 % (каждому участнику);

5.3.14. активное участие в спартакиаде среди работников учреждений – 7 % (за каждый вид соревнований каждому участнику);

5.3.15. личное участие в подготовке и проведении учебно-воспитательных и культурно-массовых мероприятий различного уровня (семинары, конференции, другие мероприятия, в том числе мероприятия, проводимые на базе других учреждений и организаций) – 5-50 % (в зависимости от личного вклада в подготовку и проведение мероприятия, оплата производится за каждое подготовленное и проведенное мероприятие);

5.3.16. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию работников учреждения образования – 5-30%;

5.3.17. своевременное, оригинальное, качественное благоустройство территории учреждения образования –3-50 %;

5.3.18. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время – 3-30%;

5.3.19. работу в лагерях и санаториях с круглосуточным пребыванием в вечернее и ночное время при оздоровительных мероприятиях, за сопровождение детей на оздоровлении в санаториях – 65%;

5.3.20. результативную работу по итогам учебного года – 50%;

5.3.21. за работу в вечернее время – 7% (за одно дежурство);

5.3.22. возмещение части сумм в период подписной компании – 3-100%;

5.3.23. за ведение электронного меню – 7- 20% (в зависимости от объёма выполненных работ);

5.3.24. подготовка помещений и кабинетов к новому учебному году – 5 - 50%.

5.3.25. работникам и руководителю учреждения за достигнутые успехи и результаты в работе при награждении:

5.3.25.1. Почетной грамотой отдела образования Мозырского райисполкома – 15%;

5.3.25.2. Благодарностью отдела образования Мозырского райисполкома – 7%;

5.3.25.3. Почетной грамотой Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – 20%;

5.3.25.4. Почетной грамотой Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – 30%;

5.3.25.5. Благодарностью Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – 25%;

5.3.25.6. Благодарностью Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) –20%;

5.3.25.7. Почетной грамотой главного управления образования Гомельского облисполкома - 30%,

5.3.25.8. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – 40%;

5.3.25.9. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – 45%;

5.3.25.10. нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнiк адукацыi» – 50%.

5.3.26. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени – 3-50 %;

5.3.27. выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями – 3-50%;

5.3.28. участие в работе по укреплению материально-технической базы учреждения – 3-50%;

5.3.29. выполнение обязанностей секретаря педсовета, секретаря совета профилактики – 7%;

5.3.30. участие в подготовке и проведении педсоветов, семинаров, конференций– 3-30 % (в зависимости от объема);

5.3.31. своевременное и полное оформление материалов передового опыта (в зависимости от уровня) – 10-50 %;

5.3.32. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры и т.д.), в том числе в рамках инновационного проекта – 5-15%;

5.3.33. подготовку материалов для обновления сайта учреждения – 3-25% (в зависимости от объема выполненных работ);

5.3.34. за работу с учащимися, освобождёнными от учебных занятий по учебному предмету «Физическая культура и здоровье», (по согласованию с ответственной за организацию процесса обучения) – 2-20%;

5.3.35. распространение опыта работы в СМИ, на сайтах учреждений образования (АПО, ГОИРО, РОО и других), в электронных сборниках – 30% (за каждую статью);

5.3.35. ведение банка данных детей с ОПФР – 10% (за фактически выполненную работу по предложениям ответственного за организацию процесса обучения по учебной и воспитательной работе);

5.3.37. работу по оформлению документов различных областей учебно-воспитательной, методической и организационной деятельности (справки, протоколы и прочее) – 7 % (за фактически выполненную работу);

5.3.38. активное участие в конкурсе «Учитель года» – 30 - 60% (в зависимости от уровня проведения конкурса);

5.3.39. результативное участие в конкурсе «Учитель года» (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50 - 150% (в зависимости от уровня проведения конкурса);

5.3.40. участие в турнирах, соревнованиях, конкурсах среди учащихся (сочинения, презентации, песни, рисунки, стихи др.) –7 – 13% за каждого участника конкурса (в зависимости от сложности и качества работы);

5.3.41. результативное участие в турнирах, соревнованиях, конкурсах среди учащихся, организованных Министерством образования Республики Беларусь (сочинения, презентации, песни, рисунки, стихи др.) (за каждого участника, занявшего призовое место или отмеченного дипломом):

5.3.41.1. на уровне района – 20 % (за один диплом);

5.3.41.2. на областном, республиканском, международном уровне (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50 % (за один диплом);

5.3.42. результативное участие в международных, республиканских турнирах, соревнованиях, конкурсах среди учащихся, педагогов, организованных на платной основе (сочинения, презентации, песни, рисунки, стихи и др.) (за каждого участника, занявшего призовое место или отмеченного дипломом) – 7-20 % (за один диплом с компенсацией затраченных средств);

5.3.43. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями – 1-50%;

5.3.44. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – 5-50 %;

5.4 служащим и обслуживающему персоналу, в том числе работающим по совместительству, за:

5.4.1. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 3-100 %.

5.4.2. качественное выполнение обязанностей, предусмотренных рабочей инструкцией – 3 -100%;

5.4.3. выполнение работником более сложной работы по сравнению с другими работниками – 3 -100%;

5.4.4. выполнение работы, требующей оперативности, повышенной интенсивности труда – 3 -100%;

5.4.5. соблюдение требований охраны труда и техники безопасности – 3 -100%.

При недостаточном финансировании премии могут выплачиваться в последующие месяцы.

Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» принято на профсоюзном собрании. Протокол от 31.05.2022 №2.

Приложение № 2

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» на 2022-2025 годы.

Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения

образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района»

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», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 № 185 «Об изменениях постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 02.09.2020 № 224 «Об особенностях организации и оплаты труда педагогических работников», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 25.11.2020 № 286, постановления Совета Министров Республики Беларусь от 21.12.2020 № 740 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы».

Плановый фонд надбавки за высокие достижения в труде формируется в размерах 15% от суммы окладов работников.

1.2. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы). Надбавка не начисляется за периоды:

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

1.3. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.4. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

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. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

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

2.2.Надбавка по отдельным показателям устанавливается при недостатке средств премиального фонда в размерах, пропорциональных соответствующим пунктам Положения о премировании.

3.Показатели установления надбавок работникам школы

3.1. достижение стабильных результатов в трудовой деятельности – 5-100%;

3.2. активную работу по творческому сотрудничеству с другими организациями – 3-50%;

3.3. выполнение работником более ответственной работы по сравнению с другими работниками – 3-100 %;

3.4. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения – 3-50 %;

3.5. экономию материальных и энергетических ресурсов – 5-50 %;

Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» принято на профсоюзном собрании. Протокол от 31.05.2022 №2.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к коллективному договору  ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района»  на 2022 – 2025 гг. |

Положение

о порядке оказания материальной помощи

работникам учреждения образования

«Барбаровская базовая школа Мозырского района»

1.На оказание материальной помощи работникам учреждения

образования направляются:

* бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».);
* средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
* благотворительные средства, полученные на эти цели.

2. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

3. Материальная помощь работникам, проработавшим в учреждении образования не менее трех месяцев (за исключением случаев, указанных в подпунктах 3.4, 3.5, 3.6) оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

3.1. в случае стихийного бедствия, пожара, наводнения, затопления квартиры, кражи из квартиры) – 4 БВ (при наличии подтверждающих документов);

3.2. многодетным семьям – 3 БВ (1 раз в год);

3.3. одиноким матерям, разведённым женщинам и вдовам, имеющим по одному и более детей – 2 БВ (1 раз в год);

3.4. при продолжительной болезни работника (свыше 21 календарного дня), в случае бытового травмирования (свыше 30 календарных дней) – 3 БВ;

3.5. в связи с Юбилеем в жизни работника (50,55,60,65 лет) – 4 БВ;

3.6. ко Дню инвалида работнику инвалиду – 2 БВ;

3.7. в случае смерти работника– 5 БВ (при предъявлении копии свидетельства о смерти)

3.8. в случае смерти членов семьи работника, близких родственников (мать, отец) – 5 БВ (при предъявлении копии свидетельства о смерти);

3.9. бракосочетания работника (впервые) – 4 БВ;

3.10. рождение ребёнка – 4 БВ;

3.11. на приобретение дорогостоящих лекарств (при предоставлении подтверждающих документов: справки о назначении лекарственного средства лечащим врачом, копии рецепта и чека):

3.11.1 на сумму до 3 БВ - 1 БВ;

3.11.2 на сумму от 3 до 5 БВ - 2 БВ;

3.11.3 на сумму от 6 БВ и выше - 4 БВ;

3.12. молодым специалистам на обустройство – 2 БВ (1 раз в год);

3.13. уход работника на пенсию –3 БВ;

3.14. иные случаи предоставления материальной помощи работникам, не установленные настоящим Положением (исходя из наличия средств, в зависимости от причины в случае крайней необходимости) только с согласия руководителя учреждения образования и согласования с профкомом – 2 базовые величины.

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

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

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

6. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, распределяются между всеми работниками в равных долях, в том числе и руководителю учреждения образования без заявлений работников

Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» принято на профсоюзном собрании. Протокол от 31.05.2022 № 2.

Приложение №4

к коллективному договору

ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района» на 2022-2025 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок

педагогическим работникам государственного учреждения

образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района»

за характер труда

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» и постановления Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 №185 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» (далее - школа).

1.3. Надбавки педагогическим работникам школы, в том числе совместителям, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

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

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

1.6. Источник выплаты надбавки средства - в размере 10% суммы окладов педагогических работников.

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

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

2. Надбавки устанавливаются:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | 2.1. | за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями, кандидатами в усыновители (удочерители) – до 40% | | | 2.2. | за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 40% | | | 2.3. | за сопровождение обучающихся при организации их подвоза– до 40% | | | 2.4. | за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60% | | | 2.5. | за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60% | | | 2.6. | за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий –до 60% | | | 2.7. | на участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании – до 60% |   2.8. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования– 3-60%. |

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом педагогическим работникам на основании решения комиссии по распределению фонда материального стимулирования труда.

4. Приведенные в данном Положении пределы числовых значений

факторов, в которых указывается «до» следует понимать «включительно».

Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» за характер труда принято на профсоюзном собрании. Протокол от 31.05.2022 № 2.

Приложение №5

к коллективному договору ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района» на 2022-2025 годы

:

Положение

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения

образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района»

* 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») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» ( далее - школа).

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

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

* 1. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная

выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска

работника.

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

оздоровление не производится.

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей),

работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

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

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

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

в размере 1,0 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

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

Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района» принято на профсоюзном собрании. Протокол от 31.05.2022 № 2.

Приложение №6

к коллективному договору

ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района»

на 2022-2025 гг.

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

1. Кухонный рабочий.
2. Повар.
3. Сторож.
4. Уборщик помещений.
5. Уборщик территории.
6. Кочегар (машинист) котельной.
7. Руководитель учреждения.
8. Заведующий хозяйством.
9. Педагогические работники.

Приложение №7

к коллективному договору

ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района» на 2022-2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, связанных с загрязнением,

на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г в месяц согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами», при наличии финансирования

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень |
| 1 | Уборщики помещений |
| 2 | Рабочие по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений |
| 3 | Уборщики территории |
| 4 | Учителя химии |
| 5 | Учителя технического труда |
| 6 | Учителя биологии |
| 7 | Машинист (кочегар) котельной |
| 8 | Учителя обслуживающего труда |

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения в организациях работников смывающими и обезвреживающими средствами» п. 1.6. при наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится».

Приложение №8

к коллективному договору

ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района» на 2022-20225 гг

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий  и  должностей | Медосмотры при приеме на работу при участии врачей-специалистов | Периодичность медосмотра при участии врачей-специалистов |
| 1. | Все работающие в учреждении образования | Полный медицинский осмотр с лабораторными исследованиями и получением заключения терапевта на пригодность к данной профессии. | Согласно постановлению Министерства здравоохранения РБ от 29.07.2019 №74 |

Основание:

1. Статья 21 Закона Республики Беларусь "Об охране труда"

2.Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь

3.Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденных постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 №74

4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам республики Беларусь государственными учреждениями образования (п.12), утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2005 №182

Приложение № 9

к коллективному договору

ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района» на 2022—2025 гг

Соглашение

по охране труда между Нанимателем и профсоюзным комитетом государственного учреждения образования «Барбаровская базовая школа Мозырского района»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Исполнитель | Срок  исполнения |
| 1 | Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами. | Руководитель учреждения образования | 2022—2025 гг. |
| 2 | Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем, утверждённым Минздравом РБ | Руководитель учреждения образования | 1 раз в год |
| 3 | Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях | Наниматель, профсоюзный комитет | 2022—2025 гг. |
| 4 | На все виды оборудования иметь в наличии паспорта, руководство по эксплуатации | Руководитель учреждения образования | Постоянно |
| 5 | Проводить своевременное обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охрны труда в случаях и порядке, установленных законодательством | Руководитель учреждения образования; обществ. нспектор по охране труда | Постоянно |
| 6 | Проводить проверку соответствия оснащения и организации рабочих мест, оборудования, инструмента, приспособлений требованиям охраны труда и поддержания  их исправном состоянии, порядке и чистоте | Обществ. инспектор по охране труда | Ежегодно, август-сентябрь месяцы |
| 7 | Осуществлять контроль за исправностью первичных средств пожаротушения | Руководитель учреждения образования; заведующий хозяйством | Постоянно |
| 8 | Проводить проверку своевременности пересмотра инструкций по охране труда | Ответственный за охрану труда, обществ. инспектор по охране труда | Ежеквартально |
| 9 | Контролировать ведение документации по охране труда | Руководитель учреждения образования, профком | Постоянно |
| 10 | Ежеквартально проводить проверку устройств противоаварийной защиты, блокировки, сигнализации требованиям охраны труда | Заведующий хозяйством, профком, общественный инспектор по ОТ | Ежеквартально |
| 11 | Проводить проверку своевременности прохождения работниками обязательных и периодических медицинских осмотров в случаях и порядке, установленных законодательством | Руководитель учреждения образования;заведующий хозяйством, профком, общественный инспектор по ОТ | Ежеквартально |
| 12 | Осуществлять контроль за надлежащим хранением выданных работникам средств индивидуальной защиты и хода за ними | Ответственный за охрану труда, обществ. инспектор по охране труда, профком | Ежеквартально |
| 13 | Осуществлять контроль за обеспечением безопасности при эксплуатации территории, зданий, оборудования | Руководитель учреждения образования;ответственный за охрану труда, обществ. инспектор по охране труда, профком | Постоянно |
| 14 | Проводить проверку наличия, использования и правильного применения работниками средств индивидуальной защиты, их исправного состояния | Руководитель учреждения образования;ответственный за охрану труда, обществ. инспектор по охране труда, профком | 2022-2025 гг. |
| 15 | Обеспечивать оснащение санитарно-бытовых помещений необходимыми устройствами и средствами | Руководитель учреждения образования, профсоюзный комитет | По мере необходимости |
| 16 | Осуществлять контроль за соответствием содержания территории, проходов, прилегающих к рабочему месту, состоянию, обеспечивающему беспрепятственное и безопасное движение работников. | Ответственный за ОТ, профсоюзный комитет | Постоянно |

Основание:

1.Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.05.2020 №51

2.Ст.9 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З

Приложение №10

к коллективному договору

ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района» на 2022-2025 гг

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии и должности.  Код профессии (должности) по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» | Наименование средств  индивидуальной защиты | Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам | Срок носки в месяцах | Кол-во |
| 1 | Дворник  9613-001 | - костюм х/б,  - фартук х/б с нагрудником,  - ботинки кожаные,  - рукавицы х/б с накладками.  Зимой дополнительно выдаются:  - куртка х/б на утепленной прокладке,  - брюки х/б на утепленной подкладке,  - валяная обувь,  - галоши на валяную обувь.  Дополнительно:  - плащ непромокаемый,  - сапоги резиновые | ЗМи  ЗМи  Ми  Ми  Тн  Тн  Тн20  Вн  Ми | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 |
| 2 | Инженер-программист | - халат из х/б антистатической ткани | ЗМиЭс | 18 | 1 |
| 3 | Заведующий хозяйством  1219-009 | - халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 4 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  7119-011 | - костюм х/б,  - ботинки кожаные,  - рукавицы х/б с накладками,  - перчатки резиновые,  - очки защитные.  На наружных работах зимой дополнительно выдаются:  - куртка х/б на утепляющей подкладке | ЗМи  Ми  Ми  Вн  Г  Тн | 12  12  1  до износа  до износа  36 | 1  1  1  1  1  1 |
| 5 | Сторож  5414-008 | - халат х/б или костюм х/б.  На наружных работах зимой дополнительно:  - ботинки кожаные,  - плащ с капюшоном,  - куртка х/б на утепляющей подкладке,  - брюки х/б на утепляющей подкладке,  - валяная обувь,  - галоши на валяную обувь,  - рукавицы ватные,  - полушубок | ЗМи  Ми  Вн  Тн  Тн  Тн20  Тн  Тн | 12  12  12  36  36  48  24  24  Дежур-ный | 1  1  1  1  1  1  1  1  1 |
| 6 | Уборщик служебных помещений  9112-001 | - халат х/б,  - рукавицы х/б с накладками,  - фартук прорезиненный.  При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно выдаются:  - сапоги резиновые,  - перчатки резиновые | ЗМи  Ми  Бм  В  Вн | 12  2  Дежур-ный  12  до износа |
| 7 | Машинист (кочегар) котельной  8182-020 | - костюм х/б,  - ботинки кожаные,  - рукавицы комбинированные с накладками или брезентовые,  - очки защитные.  На наружных работах зимой дополнительно:  - куртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Ми  Зн  Тн | 12  12  1  до износа  36 |
| 8 | Повар  5120-003 | - халат х/б,  - передник х/б,  - тапочки кожаные,  - головной убор х/б,  - фартук клеенчатый с нагрудником | ЗМиТи  ЗМи  Ми  Вн | 12  6  12  6  6 |
| 9 | Кухонный рабочий  9412-002 | - халат х/б,  - передник х/б,  - тапочки кожаные,  - головной убор х/б,  - фартук клеенчатый с нагрудником,  - перчатки резиновые,  - рукавицы к/б.  Зимой дополнительно:  - куртка х/б на утепляющей подкладке | ЗМиТи  ЗМи  Ми  Вн  Вн  Ми  Тн | 12  6  12  6  6  до износа  3  48 |

Примечание: Срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6, 12 и более месяцев.

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий

системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные

приказом Минобразования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.

3. Постановление Минобразования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 111.

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

Приложение №11

к коллективному договору ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района»» на 2022-2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Директор

2. Заведующий хозяйством

3. Инженер-программист

4. Учитель физической культуры и здоровья, ответственный за сохранность спортивного инвентаря

5. Учитель (заведующий кабинетом)

6. Учитель трудового обучения, заведующий учебными мастерскими

7. Сторож

ОСНОВАНИЕ:

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