**Коллективный договор**

**Государственного учреждения образования**

**«Ружанская средняя школа имени Казимира Марача»**

**на 2022 - 2025 годы**

коллективный договор

Государственного учреждения образования

«Ружанская средняя школа имени Казимира Марача»

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и государственным учреждением образования «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Юрени Александра Семёновича, директора.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

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

4. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Соглашение), местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников –членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании ППО и представителей Нанимателя (комиссии), собрании работников.

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его, как правило, на профсоюзном собрании (конференции).

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

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

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.

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

Переговоры по принятию и подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия).

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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

13. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта или справки), которые рассматриваются на профсоюзном собрании, доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 –у Нанимателя, 1- в ППО, 1 – в вышестоящей организации Профсоюза, ППО которой находится на профсоюзном обслуживании; 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с «01» октября 2022 года и действует до «31» сентября 2025 года либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании (конференции), подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

2. Организация, нормирование и оплата труда

18. Наниматель обязуется:

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

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

18.3. Поводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

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

19. Профком обязуется:

19.1. Информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

19.2. Осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

19.3. Способствовать укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

19.4. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников организации.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование), оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается соответствующая комиссия, с с включением в ее состав представителя ППО.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы в порядке и на условиях соответствующих Положений.

20.3. Премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом по образованию по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

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

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центром по обеспечению деятельности бюджетных организаций до сведения Нанимателя и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в течение текущего календарного года на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложением 1 настоящего Договора.

Средства на оплату труда (с учётом взносов (отчислений) на социальное страхование) в части сэкономленных в результате оптимизации штатной численности, реорганизации организации направляются на осуществление премирования отдельных категорий работников.

20.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам по согласованию с Профкомом.

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

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

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

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, Договором и согласовывается с Профкомом.

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

Установливать надбавки за высокие достижения в труде, следующим категориям работников:

педагогическим работникам, подготовившим обучающихся, победителей и призеров III и заключительного этапов республиканской олимпиады по учебным предметам, конкурсов профессионального мастерства, в течение двух лет с момента победы на олимпиадах, конкурсах; педагогическим работникам учреждения образования за результативность воспитательно – профилактической деятельности с обязанными лицами.

Единовременные выплаты работникам:

победителям и призерам республиканского конкурса «Учитель года», «Воспитатель года», «Мастер года», других профессиональных конкурсов, проводимых Министерством образования, с момента подведения итогов конкурсов;

победителям и призерам областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Мастер года», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых Главным управлением по образованию, с момента подведения итогов конкурсов;

победителям и призерам районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Мастер года», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых отделом по образованию, с момента подведения итогов конкурсов.

20.9. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

20.10. Производить единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах.

20.11. Дополнительное премирование руководителя и работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с приложением (ями) 1, 2, 3 настоящего Договора, районного Соглашения по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

20.12. При наличии финансовых возможностей 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, надбавки за работу в сельской местности , надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом Ддоговором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

Под сельской местностью понимается территория, входящая в пространственные пределы сельсоветов, за исключением территорий поселков городского типа.

20.13. Устанавливать работникам при заключении (продлении) контрактов дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавку к окладу в размере не менее 20% и предоставление дополнительного поощрительного отпуска не менее 2 календарных дней с сохранением среднего заработка).

Работникам, у которых основной трудовой отпуск составляет 24 календарных дня предоставлять дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью не менее 5 календарных дней при заключении (продлении) с работником контракта с сохранением среднего заработка.

20.14. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 30 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 2 базовых величин;

20.14.3. 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.;

20.14.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях;

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

Пятидневная рабочая неделя устанавливается:

- воспитателям групп продлённого дня;

- лаборантам;

- работникам столовой;

- секретарю.

20.16. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц: не позднее 28 числа – за первую половину текущего месяца и не позднее 15 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 дня выплаты заработной платы.

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

20.17. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

20.18. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные всоответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-XII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

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

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

20.21. Производить работникам доплаты за особые условия труда в организации, имеющей специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы в них в соответствии с законодательством и Перечнем работников.

Руководителю организации доплата устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с президиумом районного (городского) комитета Профсоюза.

20.22. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско­преподавательского состава).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др*.)* осуществляются в соответствии с законодательством.

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

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

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

20.26. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до 20 часов свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

20.27. Деятельность педагогических работников 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.

20.28. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

20.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 14.

20.30. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час согласно законодательству) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 15).

20.31. Осуществлять за счёт внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами выплату семье умершего работника на основании заявления близкого родственника, члена семьи  в размере до 10 базовых величин.

20.32. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

20.33.В целях урегулирования разногласия между нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать ежегодно в учреждении комиссию по трудовым спорам.

3. Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, об оказании материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом.

21.2. Приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

21.4. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

22. Профком обязуется:

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

22.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

22.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов.

22.4. Информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год.

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

23.2. Установленные законодательством, Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

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

23.4. Проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, аттестации педагогических работников, по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

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

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

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация на подтверждение квалификационной категории является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса;

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

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

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

учителям (преподавателям) учреждения образования, реализующего образовательные программы общего среднего, специального образования, – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет;

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

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

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению Нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса и иными законодательными актами.

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя – 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 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.

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

23.12. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором.

23.13. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 90 календарных дней.

Предоставлять по письменному заявлению работника не более трех календарных дней с сохранением за ним среднего заработка в случае:

рождения ребенка – 1 день ;

регистрации заключения брака – 2 дня;

смерти близких родственников (членов семьи) – 2 дня;

Для работников бюджетных и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год*.*

Предоставлять по письменному заявлению работника дни без сохранения заработной платы в случае:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

бракосочетания детей (внуков) работника - 2дня;

рождения внуков - 1 день;

посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) работников (1-4 классы), окончанием учебного года у детей выпускных классов (9, 11) – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) – 1 день;

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение.

23.14. Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

23.15. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы на один час в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34.

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

23.17. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января (иного срока) и доводится до сведения всех работников.

23.18. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

23.19. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств согласно законодательству (Перечень – Приложение 9).

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью второй настоящего пункта, производится за счет средств, полученных 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.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Нанимателем производится по согласованию с Профкомом.

23.20. По договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на части (не боле трех*)*. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

23.21. Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей).

23.22. По письменной просьбе учителя (преподавателя) 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).

23.23. В целях урегулирования разногласия между Нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, Договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организации комиссию по трудовым спорам.

4. Гарантии занятости

24. Наниматель обязуется:

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

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

24.3. Сокращение классов в течение учебного года, перевод организации нарежим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с Профкомом.

24.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации организации (ее структурных подразделений), смене собственника организации, 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.

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости в части соблюдения высвобождаемым работникам предоставления гарантий и компенсаций.

25.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников (по их заявлению) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 4, 5, 6, 7 (абзацев второго, пятого и девятого), 8 – 11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

26.2. 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 работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 10 лет); получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

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

26.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

26.6. Ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях.

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

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

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

26.10. 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.

26.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

26.12. Заключать новые 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, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок пять лет.

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

26.14. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (не заключения нового) контракта с ним.

26.15. Заключение контрактов с работниками — членами Профсоюза производится при участии представителя Профкома.

Установить, что Наниматель по согласованию с Профкомом утверждает примерную форму контракта для работников организации.

26.16. Установить, что Наниматель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

26.17. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5 лет с их согласия:

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

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

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

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

26.18. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия с установлением надбавки за работу по контракту в зависимости от сроков заключения контрактов: при заключении контракта на 2 года – 30%, на 3 года – 40%, на 4 года – 45%, на 5 лет – 50% оклада;

дополнительный поощрительный отпуск за работу по контракту в количестве 3 (трех) календарных дней;

надбавку за высокие достижения в труде с учетом объема и качества выполняемых работ и проявленной инициативы в размере не менее 30% оклада.

Данные дополнительные меры стимулирования труда устанавливаются работникам в первые три года работы. По решению нанимателя эти меры стимулирования труда могут быть установлены на более длительный срок.

26.19. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, поступление на военную службу по контракту, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

26.20. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

26.21. Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшимине менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

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

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

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы;

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

26.25. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день  по их инициативе.

26.26. В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

26.27. Определить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

1.принятые на время замещения отсутствующего работника;

2. сезонные работники;

26.28. Осуществлять прием на работу обучающихся дневной формы обучения учреждений образования, реализующих образовательные программы среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

5. Охрана труда

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить формирование и реализацию 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 6).

27.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для выполнения мероприятий, предусмотренных Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

27.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 11).

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

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

27.8. Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

27.9. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений и оборудования в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

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

27.11. Устанавливать обязанность работников в части оказания содействия и сотрудничества с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья.

27.12. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, 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, - единовременной материальной помощи 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 Договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

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

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

27.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

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

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

28. Профком обязуется:

28.1.  Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

28.2. 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.

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

28.4. Принимать участие в организации и проведении (республиканского, областного, городского, районного) этапа смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда.

28.5. Заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

28.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда вышестоящей организации Профсоюза.

28.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей.

28.8. Осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей.

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

28.10. 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».

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда.

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 7);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 12);

обеспечением мастерских, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи (Приложение13).

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

дополнительный отпуск за работу свредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 9);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 8);

сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 10).

29.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3.

29.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и среднего заработка.

29.7. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам квартала в размере \_1\_ базовой величины.

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

29.9. В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

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

6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников

30. Наниматель обязуется:

30.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

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

30.3. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурно­массовых, 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 организации при их наличии.

31. Профком обязуется:

31.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников-членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

31.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовых возможностей.

31.3. Содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в ППО, при наличии возможности.

31.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять общественный контроль за работой столовой, итоги которого обсуждать с участием представителей Профкома не менее 2-х раз в год.

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

32.3. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения работников.

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

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

32.6. Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

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

32.8. Создавать условия для питания работников.

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

32.10. Развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь.

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

Содействовать организации работы молодежного совета (комиссии), проведению ими мероприятий.

32.12. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и охраны детства.

32.13. Закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения студенческими организациями Профсоюза.

32.14. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в уставных, воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации.

32.15. Осуществлять бесплатную перевозку к месту работы (до учреждения общего среднего образования) и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе.

32.16. Наниматель обязан обеспечить прохождение работниками диспансеризации в организации здравоохранения.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Нанимателем.

Работники обязаны обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

32.17. Устанавливать работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы:

надбавку по контракту в максимальном размере (50%);

поощрительный отпуск в количестве 5 календарных дней;

оказание материальной помощи в соответствии с законодательством.

7. Правовые гарантии деятельности профсоюза и

его профсоюзного актива

33. Наниматель обязуется:

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

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

34. Профком обязуется:

34.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

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

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм», 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.

35.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. N 1605-XII «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом».

35.3. Председателю ППО обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) определяются только с его согласия.

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

35.5. Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, а также совместных мероприятиях Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования) в соответствии с законодательством.

В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях могут осуществляться за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

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

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

35.7. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

35.8. Устанавливать работнику, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде 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, создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе и выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере до 50% оклада по основной работе.

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

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

35.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, − с письменного согласия Профкома, а председателей ППО ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные (городские), областные, Республиканский 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 коллективные переговоры по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений в него), а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 4, 5, 6, абзацам второму, 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, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза

35.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

35.12. 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.

35.13. 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, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

35.14. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

8. Защита интересов работников при проведении приватизации

36. Профком обязуется:

36.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

37.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомлением Профкома.

9. Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий Договора

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

39. Стороны пришли к соглашению:

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

39.2. Лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора одна Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

39.3. Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

39.4. Обеспечить участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

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

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

39.5. Доводить до сведения работников, в том числе впервые принятых, содержание Договора (изменения и дополнения в него), содействовать его выполнению.

39.6. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

|  |
| --- |
| Одобрен на профсоюзном собрании работников  «30» августа 2024 г., протокол от 30 августа № 2  Наниматель Председатель ППО |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.С.Юреня \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Саливанова |
|  |

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ

Приказ директора ГУО «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.С.Юреня

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Положение

о премировании работников государственного учреждения образования «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача»

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

Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

* бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
* внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

1. Условия и порядок премирования:
   1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.
   2. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.
   3. Премирование производится в обстановке полной гласности, приказом руководителя учреждения, на основании предложений его заместителей, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением.
   4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.
   5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.
   6. Премия не начисляется за периоды:

* временной нетрудоспособности;
* трудовых, социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата;
  1. Работникам, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время;
  2. Премирование руководителя учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения о премировании руководителей учреждений образования.

1. Показатели и размеры премирования

3.1. Показатели премирования (дополнительного) :

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. достижение стабильных, положительных результатов в деятельности при выполнении функциональных обязанностей- до 15%; |  |
| * + 1. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период – до 20%; |  |
| * + 1. повышение профессионального мастерства (получение высшей квалификационной категории) – до 20%; |  |
| * + 1. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию обучающихся – до 15%; |  |
| * + 1. участие в работе по организации отдыха и труда обучающихся (воспитанников) в свободное от учебы время – до 30% ; |  |
| * + 1. подготовка и обеспечение участия обучающихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – до 15%; |  |
| * + 1. осуществление наставничества и развитие его института – до 10%; |  |
| * + 1. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению материально-технической базы на основе новейших достижений педагогической науки – до 50%;     2. активное участие в общественной жизни коллектива – до 20%;     3. за содействие в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов работников, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – до 50%. |  |

* 1. для заместителей руководителя учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| 3.2.1. создание условий для творческого труда педработников, обучающихся, учебно-вспомогательного персонала – до 10%; |  |
| 3.2.2. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – до10%; |  |
| 3.2.3. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – до 15%; |  |
| 3.2.4. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и исполнительской, трудовой дисциплины – до 50%; |  |
| 3.2.5. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и обучающимися до - 10%; |  |
| 3.2.6. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности - до 10%; |  |
| 3.2.7. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 25%;  3.2.8. организация и обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – до50%; |  |
|  |
|  |
| 3.2.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 50%; |  |
| 3.2.10. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений, в том числе вышестоящих организаций – до 30%; |  |
| 3.2.11. организация и проведение культурно-массовых, спортивных, интеллектуальных и других мероприятий – до 15%;  3.2.12. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля – до 40%. |  |
| 3.3. для педагогических работников: |  |
| 3.3.1. проведение открытых уроков, методических недель и семинаров, участие в подготовке педагогического совета – до 30%; |  |
| 3.3.2. результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях – до 20%; |  |
| 3.3.3. качество, интенсивность и оперативность выполняемой работы – до 20%; |  |
| 3.3.4. работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке и методическое обеспечение образовательного процесса – до 30%;  3.3.5. качество организации внеурочной занятости – до 15%;  3.3.6. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий – до 10%; |  |
|  |
|  |
|  |
| 3.3.7. эффективное участие в районных мероприятиях – до 15%;  3.3.8. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования – до 15%;  3.3.9. обобщение передового опыта, выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом, передача опыта через публикации в методических изданиях, СМИ – до 10%;  3.3.10. организация и проведение выпускной кампании – до 20%;  3.3.11. участие в воспитательных мероприятиях – до 15%;  3.3.12. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – до 5%; |  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 3.3.13. обеспечение работы приемных комиссий – до 10%; |  |
| 3.3.14. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ – до 5%;  3.3.15. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 5%;  3.3.16.подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году – до 10%; |  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 3.3.17.организация работы по сохранности учебников и учебных пособий – до 5%.  3.4.для иных специалистов, служащих и обслуживающего персонала: |  |
|  |
| 3.4.1. использование эффективных, иновационных форм работы по развитию библиотеки и массовости ее посещения – до 10%;  3.4.2. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения – до 10%; |  |
| 3.4.3. проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения- до 15% ; |  |
| 3.4.4. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства – до 20%; |  |
| 3.4.5. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до5%;  3.4.6. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий – до 5%; |  |
| 3.4.7. сложность, напряженность работы- до 20%; |  |
| 3.4.8. эффективный контроль за рациональным использованием и экономией ТЭРов, норм и правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, обеспечение сохранности имущества – до 20%; |  |
| 3.4.9. качественное обеспечение работы во время организации приемных комиссий – до 5 %;  3.4.10. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 10%. |  |
| 4. Показатели снижения премии |  |
| * 1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов – 50%; |  |
| * 1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения - 50%; |  |
| * 1. нарушение правил охраны труда и техники безопасности - 50%; |  |
| * 1. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору - 50%; |  |
| * 1. нетактичное поведение с обучающимимся, родителями, коллегами - 50%; |  |
| * 1. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время - 50%; |  |
| * 1. небрежное ведение документации - 50%; |  |
| * 1. нарушение трудовой дисциплины - 50%; |  |
| * 1. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности - 50%. |  |
| 5. Показатели лишения премии на 100% |  |
| * 1. прогул без уважительной причины; |  |
| * 1. при невыполнении обязательств по коллективному договору; |  |
| * 1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка; |  |
| * 1. нарушение правил охраны труда и техники безопасности; |  |
| * 1. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля; |  |
| * 1. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб. |  |

6. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с Профкомом и доведен работнику для ознакомления под роспись.

7. Единовременное премирование производится по итогам работы за месяц в ближайший за подведением результатов работы срок выплаты заработной платы и установлены в абсолютных величинах.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_ .2024 №

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Ружанская средняя школа имени Казимира1 Марача»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.С.Юреня

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования

1. Настоящее Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам.

2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением.

3. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

5. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника.

6. Заявление работником может быть подано не позднее шести месяцевпосле наступления события, дающего право на оказание материальной помощи.

7. Материальная помощь работникам оказывается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

8. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Основания | Размер материальной помощи  (в базовых величинах) | |
| 8.1. | Пострадавшим в случаях чрезвычайных ситуаций *(стихийных бедствий, аварии, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих)*; несчастных случаев *(пожар, взрыв, падение деревьев, ДТП не по вине работника, повреждение транспортных средств, кража имущества, затопление, утеря документов)* и других случаях | До 20 базовых величин | |
| 8.2. | Смерть члена семьи либо близкого родственника  (*супруг(а), родители, дети, родные братья и сестры.*) | До 20 базовых величин | |
| 8.3. | Временная нетрудоспособность работника в течение 30 календарных дней и более, за исключением социального отпуска по беременности и родам и случаев, когда временная нетрудоспособность наступила в результате виновных действий работника | До 5 базовых величин | |
| 8.4. | Приобретение работником дорогостоящих лекарственных средств на лечение | До 5 базовых величин | |
| 8.5. | Работникам,перенёсшим заболевание, требующее реабилитации | До 10 базовых величин | |
| 8.6. | Рождение (усыновление) ребенка | До 10 базовых величин | |
| 8.7. | Вступление в брак *(впервые)* | До 10 базовых величин | |
| 8.8. | Работнику для подготовки детей школьного возраста к новому учебному году *(один раз в год из расчета на каждого ребенка)* | 2 базовые величины | |
| 8.9. | Работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы | До 5 базовых величин | |
| 8.10. | Работникам, временно попавшим в тяжёлое материальное положение | До 5 базовых величин | |
| 8.11. | Работникам, в связи с юбилейными датами со дня рождения (50-летие и далее через каждые 10 лет со дня рождения) | До 10 базовых величин | |
| 8.12. | В связи с выходом на пенсию | До 10 базовых величин | |
| 8.13. | Работницам, имеющим 3 несовершеннолених детей ко Дню Матери | 1 базовая величина | |
| 8.14. | Работникам, которые являются воинами-интернационалистами, ко Дню памяти воинов-интернационалистов | 1 базовая величина | |
| 8.15. | Работникам, прошедшим санаторно-курортное лечение | 2 базовых величин | |
| 8.18. | Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (*один раз в год*) | 2 базовых величин | |
| 9. К заявлению об оказании материальной помощи работник прилагает копии документов, подтверждающие право на оказание материальной помощи.  10. Конкретные размеры материальной помощи работнику определяются действующей в учреждении комиссией.  11. Материальная помощь работникам, работающим по совместительству, оказывается по основаниям и в размерах, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения, с применением корректирующего коэффициента пропорционально занятой доли штатной единицы.  12. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года*,* направляются на оказание материальной помощи всем работникам (за исключением находящихся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в равных долях.  13. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения. | |  | |
|  | |  | |

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ГУО «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.С.Юреня

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Положение

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача» (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными законодательными актами и определяет порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.
  2. Действие Положения распространяется на всех работников, в том числе:

работающих по совместительству (внутреннее, внешнее);

принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);

в случае увольнения работника;

при предоставлении трудового отпуска работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

принятым в течение календарного года на должности служащих (профессии рабочих), по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление.

2. Порядок и условия осуществления единовремнной выплаты на оздоровление

2.1. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклада работника (если иное не установлено законодательством).

Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

2.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (одной из частей трудового отпуска).

2.3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется по письменному заявлению работника на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. Размер единовремнной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату ее выплаты, и в дальнейшем не пересчитывается.

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

2.6. В случаях, если единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета 1/12 установленного размера единовременной выплаты на оздоровление за каждый полный месяц, в котором работник состоял в списочной численности\*.

Расчет количества полных месяцев при расчете единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени производится следующим образом: количество календарных дней в месяце, в котором работник состоял в списочной численности, составляющее 15 и более календарных дней - округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней - исключается из подсчета.

\**В* с*писочную численность включаются работники в соответствии с главой 2 Указаний по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду, утвержденных постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 20.01.2020 № 1.*

Для работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего, внешнего), расчет единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени осуществляется согласно порядку, указанному в абзаце 1 и 2 настоящего подпункта.

2.7. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

Расчет количества полных отработанных месяцев осуществляется с применением порядка, изложенного в подпункте 2.6 настоящего пункта, начиная с месяца приема на работу, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

2.8. Работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев, начиная с месяца выхода на работу в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

2.9. В случае увольнения работника, а также в случае предоставления работнику трудового отпуска с последующим увольнением, не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году включая месяц увольнения в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта.

При увольнении работника размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа об увольнении,и в дальнейшем не пересчитывается.

2.10. Работникам, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск) единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта, в конце календарного года.

2.11. В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году, то по письменному его заявлению единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_ .2024 №

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ГУО «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.С.Юреня

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Положение

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования

1. Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».
  2. На выплату надбавки направляются средства в размерах от суммы окладов работников: родителям-воспитателям, приемным родителям - 30 процентов, иным работникам бюджетных организаций сферы образования - 15 процентов.
  3. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании положения районного (городского) соглашения.

1. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:
   1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, максимальными размерами не ограничивается. Надбавка устанавливается в процентном выражении от оклада.
   2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

2.2.1. надбавка заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по воспитательной работе устанавливается в процентах от оклада соответствующего заместителя за:

- интенсивность, напряженность и специфику труда – до 50%;

- составление табелей учета рабочего времени и справки на заработную плату – 10%

- работа по привлечению и осуществление подготовки учителей к участию в районных и областных конкурсах, публикаций в СМИ - до 10 %;

- отсутствие предписаний санитарной службы, контролирующих органов и обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса – до 10%;

- организация и координирования работы по обеспечению защиты прав и интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе оформление документации (проведение социальных расследований и ИПР) – до 30%;

- подготовка, проведению педагогических советов, совещаний при директоре и заместителе директора, учебно-методических семинаров, иных учебно-методических мероприятий – до 30%;

- качественная организация итоговой аттестации учащихся, результативность сдачи экзаменов за период обучения на II и III уровне общего среднего образования – до 30%;

- работа по информатизации образовательного процесса (организация дистанционного обучения, обеспечение работы сайта, использование ЭСО) – до 10%;

- работа с обращениями граждан – до 5%;

- системная работа по оздоровлению обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 50%;

- составление и корректировка расписаний учебных, факультативных занятий, объединений по интересам – до 20%;

- профилактика правонарушений и преступлений, организация и контроль индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними – до 20%;

- реализация Декрета Президента Республики Беларусь от 24.06.2006 №18 – до 20%;

- организация досуговой деятельности учащихся, в том числе в шестой школьный день – до 10%;

- обеспечение охвата детскими и молодежными организациями – до 10%;

- организация качественного питания учащихся, обеспечение надлежащего контроля за состоянием пищеблока, работа в составе совета по питанию – до 10%;

- повышения образовательного и квалификационного уровня педагогов – до 10%;

- организация учёта детей, подлежащих обучению на уровне общего среднего образования – до 5%;

- контроль за дальнейшим трудоустройством выпускников школы – 5%;

- создание организационных и методических условий для осуществления интегрированного обучения и обучения на дому – до 10%;

- обеспечение охвата ранней комплексной помощью детей с ОПФР – до 10%;

- курирование инновационных проектов, реализуемых в учреждении – до 10%;

- организация, проведение районных, областных и республиканских конкурсов, олимпиад, других образовательных мероприятий – до 30%;

- обновление, разработка, контроль учебно-воспитательного процесса, элементов научно-методического обеспечения образования, в том числе планирования методической и учебно-воспитательной работы – до 10%;

- участие в работе районных (областных) методических семинаров, конкурсов и т.п. – до 5%;

- организация системы работы с одарёнными учащимися – до 10%;

- работа по укреплению учебно-материальной базы учреждения – до 10%;

- реализация внебюджетной деятельности (организация платных образовательных услуг) – до 10%;

- работа по созданию безопасных условий труда и безопасной жизнедеятельности учащихся – до 10%;

- выполнение общественной нагрузки и поручений директора школы, в том числе за административную инициативу – до 10%;

2.2.2. надбавка заместителю директора по административно-хозяйственной работе устанавливается в процентах от оклада соответствующего заместителя за:

- интенсивность, напряженность и специфику труда – до 30%;

- обеспечение соблюдения и контроль требований охраны труда, электробезопасности и пожарной безопасности – до 5%;

- разработка локальных нормативных актов – до 10%;

- отсутствие предписаний контролирующих органов и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – до 10%;

- работа по обеспечению экономии ТЭР – до 5%;

- качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ – до 50%;

- своевременная подготовка учреждения к новому учебному году – до 50%;

- своевременная организация работы, связанной с обновлением и ремонтом технического оборудования – до 10%;

- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работы) – до 30%;

- оформление путевых листов – 10%;

- составление табелей учета рабочего времени – 10%;

- выполнение особо важных (срочных) работ, более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – до 10%;

- стабильное, непосредственное влияние на улучшение показателей работы организации – до 10%;

- укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 10%;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения образования в соответствии с санитарными нормами – до 10%;

- проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ – до 10%

2.2.3. для педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.2.3.1. победители и призеры республиканского конкурса «Учитель года», других профессиональных конкурсов, проводимых Министерством образования Республики Беларусь - 100 рублей на протяжении 2 лет;  2.2.3.2. победители областного конкурса «Учитель года», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых управлением образования облисполкома - 100 рублей на протяжении 2 лет;  2.2.3.3. призеры областного конкурса «Учитель года», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых управлением образования облисполкома - 80 рублей на протяжении 2 лет;  2.2.3.4. победители районного конкурса «Учитель года», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых отделом по образованию Пружанского райисполкома - 60 рублей на протяжении 2 лет;  2.2.3.5. призеры районного конкурса «Учитель года», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых отделом по образованию Пружанского райисполкома - 60 рублей на протяжении года;  2.2.3.6. награжденным знаком «Выдатнік адукацыі” – 100 рублей ежемесячно;  2.2.3.7. заслуженным учителям Республики Беларусь – 100 рублей ежемесячно;  2.2.3.8. призовые места на заключительных этапах республиканских предметных олимпиадах, командных соревнованиях, соревнованиях в программе республиканской спартакиады школьников, фестивалях, смотрах, конференциях:  Диплом Iстепени - 100 рублей в течение года;  Диплом IIстепени - 85 рублей в течение года;  Диплом IIIстепени - 70 рублей в течение года;  Похвальный лист, отзыв - 50 рублей в течение 1 квартала;  2.2.3.9. призовые места на областных олимпиадах, командных соревнованиях, соревнованиях в программе областной спартакиады школьников, фестивалях, смотрах, конференциях:  Диплом Iстепени - 80 рублей в течение года;  Диплом IIстепени - 65 рублей в течение года;  Диплом IIIстепени - 50 рублей в течение года;  Похвальный лист, отзыв - 45 рублей в течение 1 квартала;  2.2.3.10. призовые места на районных олимпиадах, командных соревнованиях, соревнованиях в программе районной спартакиады школьников, фестивалях, смотрах, конференциях:  Диплом Iстепени - 60 рублей в течение 1 квартала;  Диплом II степени - 45 рублей в течение 1 квартала;  Диплом III степени - 35 рублей в течение 1 квартала;  2.2.3.11. призовые места на республиканских конкурсах, согласно приказу организации:  Диплом Iстепени - 100 рублей;  Диплом IIстепени - 85 рублей;  Диплом IIIстепени - 70 рублей;  Похвальный лист, отзыв - 50 рублей;  2.2.3.12. призовые места на областных конкурсах, согласно приказу организации:  Диплом Iстепени - 80 рублей;  Диплом IIстепени - 65 рублей;  Диплом IIIстепени - 50 рублей;  Похвальный лист, отзыв - 45 рублей;  2.2.3.13. призовые места на районных конкурсах, согласно приказу организации:  Диплом Iстепени - 60 рублей;  Диплом II степени - 45 рублей;  Диплом III степени - 35 рублей;  Похвальный лист, отзыв - 10 рублей;   * + - 1. призовые места на международных и республиканских конкурсах (Журавлик, Кенгуру, Буслик, Зубрёнок, Колосок и др.):   Районный этап Областной этап Республиканский этап  1 место – 15 1 место – 20 1 место – 25  2 место – 10 2 место – 15 2 место – 20  3 место – 5 3 место – 10 3 место – 15  2.2.3.15. открытые внутришкольные мероприятия (учебное занятие**,** информационный час, классный час, внеклассное мероприятие)– до 100 рублей;  2.2.3.16. открытые районные мероприятия (учебное занятие**,** информационный час, классный час, воспитательное мероприятие), участие в работе районного учебно-методического объединения (мастер-класс, доклад и т.п.)– от 20 до 120 рублей;  2.2.3.17. подготовка и проведение внеклассных общешкольных мероприятий (смотры, викторины, конкурсы) – до 100 рублей;  2.2.3.18. за работу в пришкольном лагере:  директор лагеря – до 250 рублей (летний период), до 180 рублей (весна, осень, зима);  старший воспитатель – до 180 рублей (летний период), до 120 рублей (весна, осень, зима);  воспитатель – до 120 рублей (летний период), до 80 рублей (весна, осень, зима);  инструктор физического воспитания, педагог-организатор, педагог-психолог, педагог социальный, библиотекарь, учитель информатики - до 60 рублей (летний период), до 40 рублей (весна, осень, зима);  2.2.3.19. за работу в загородном оздоровительном лагере – до 250 рублей;  2.2.3.20. творческие отчеты – до 100 рублей;  2.2.3.21. обобщение опыта – до 100 рублей;  2.2.3.22. предметные недели – до 100 рублей;  2.2.3.23. декады – до 100 рублей;  2.2.3.24. работав аттестационной комиссии - до 50 рублей (согласно графику заседаний);  2.2.3.25. за выполнение важных и срочных поручений, работу, не предусмотренную функциональными обязанностями, укрепление материальной базы учреждения – до 200 рублей;  2.2.3.26. педагогу-организатору, секретарю, педагогу социальному, библиотекарю,шеф-повару, педагогу психологу, учителю дефектологу, лаборанту за интенсивность и напряженность труда – 50 рублей;  воспитателям группы продлённого дня за интенсивность и напряженность труда – 25 рублей (пропорционально отработанному времени);  учителю-дефектологу за ведение документация (сентябрь) – до 30 рублей;  2.2.3.26. секретарю педагогического совета, Совета учреждения образования, совещаний при директоре, совета профилактики – 40 рублей в месяц проведения;  2.2.3.27. классным руководителям за интенсивность и напряженность труда – 1 классов в сентябре; 9, 11 классов в мае, июне до 10% от оклада;  2.2.3.28. членам комиссии по выписке документов об образовании 50 рублей (лето), 10 рублей (при выписке дубликатов);  2.2.3.29.за активную пропаганду здорового образа жизни и участие в спортивных мероприятиях – до 60 рублей.  Призовые места: 1 место – 60 рублей, 2 место - 50 рублей, 3 место – 40 рублей, участие – 30 рублей.  2.2.3.30. общественным инспекторам по охране труда, членам брокеражной комиссии и комиссии по контролю за питанием – 30 рублей (ежемесячно);  2.2.3.31.педагогам за выявление подростков, вовлеченных в незаконный наркооборот, совершивших правонарушения и преступления – 50 рублей;  2.2.3.32.молодым специалистам – 30% от оклада на протяжении 2 лет;  2.2.3.33. педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий по всеобучу до 15 рублей;  2.2.3.34. учителям, мастеру производственного обучения за своевременное ведение и заполнение электронного журнала – 5 % от оклада;   * + - 1. учителям за качественное оказание платных образовательных услуг – 10 рублей за занятие;   2.2.3.36.педагогическим работникам за сопровождение детей во время экскурсии - до 80 рублей  2.2.3.37. руководителю педагогической практики студентов–50 рублей;   * + - 1. за кружковую работу – до 30 рублей в сентябре |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 2.2.4. уборщикам служебных помещений, рабочим по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворникам, гардеробщикам, поварам, кухонным рабочим, водителям, сторожам может быть установлена надбавка за:  - осуществление пропускного режима – 10%;  - осуществление термометрии – 5%;  - выполнение общественной работы, разовых поручений в интересах трудового коллектива – до 5%;  - высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе ведомственного и иных видов контроля – до 5%;  - активное участие в работе по благоустройству и озеленению территории учреждения и закреплённых за учреждением территорий – до 25%;  - проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – до 15%;  - образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструментов, оборудования – до 15%;  - увеличение объёма выполняемых работ в связи с изменением санитарно-эпидемиологических требований – до 10%;  - работу на учебно-опытном участке – до 25 %;  - водителям автобусов за интенсивность и напряженность труда – до 60%. |  |

2.3. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:трудового отпуска; социального отпуска; временной нетрудоспособности; повышения квалификации; за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средний заработок.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_ .2024 №

Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ГУО «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.С.Юреня

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Положение

о размере и порядке установления надбавок за характер труда

работникам государственного учреждения образования

1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и определяет размеры и порядок выплаты надбавок за характер труда работникам учреждения.

2. Надбавки за характер труда устанавливаются:

2.1. педагогическим работникам (за исключением руководителя и его заместителей) за выполнение отдельных видов работ:

|  |  |
| --- | --- |
| * + 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 – до 30%; |  |
| * + 1. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60%; |  |
| * + 1. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза - до 3% за поездку; |  |
| * + 1. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования- до 60% ; |  |
| * + 1. 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%; |  |
| * + 1. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий –до 60% ; |  |
| * + 1. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов - до 60%;     2. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования – до 40%. |  |
|  |
|  |
|  |
|  |  |

2.2. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

Одному работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям.

3. Работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части~~,~~ рабочим, направляя на эти цели средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников. Конкретный размер выплаты надбавки определяется руководителем.

4. Надбавки устанавливаются по одному или нескольким основаниям.

5. Надбавки за характер труда 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.

6. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом на основании данного положения.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_ .2024 №

*Согласно письму Министерства образования Республики Беларусь от 21.12.2022 № 07-03-02/13153/дс «О разъяснении законодательства», от 27.05.2024 № 08-03-09-6182/дс «Об организации работы» учреждения образования предусматривают в положении о порядке выплаты надбавки за характер труда конкретные критерии, размеры и порядок назначения надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим.*

Приложение 6

План мероприятий

по охране труда

ГУО «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  (содержание)  мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективностьт мероприятий | Примечание |
| планируемая | фактическая |
| 1 | Предварительный медицинский осмотр работников на допуск к работе в должности (по профессии) |  |  | При приёме на работу работника | Директор |  |  |
| 2 | Вводный инструктаж по охране труда |  |  | При приёме на работу работника | Заместитель директора по УР |  |  |
| 3 | Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте |  |  | На рабочем месте с принятыми на работу | Заместители директора |  |  |
| 4 | Повторный инструктаж по охране труда |  |  | Не реже 1 раза в 6 месяцев | Заместители директора |  |  |
| 5 | Внеплановый инструктаж по охране труда |  |  | По мере необходимости в зависимости от причины его проведения | Заместители директора |  |  |
| 6 | Целевой инструктаж по охране труда |  |  | По мере необходимости | Заместители директора |  |  |
| 7 | Обучение, стажировка и проверка знаний по вопросам охраны труда работающих по профессиям рабочих |  |  | Перед допуском к самостоятельной работе | Заместители директора |  |  |
| 8 | Разработка и утверждение инструкций по охране труда |  |  | 1 раз в 5 лет(для профессий и работ повышенной опасности-1 раз в 3 года) | Заместители директора |  |  |
| 9 | Обязательный предварительный при приёме |  |  | 1 раз в год | Директор |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование  (содержание)  мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выполнения мероприятий | Ответственные за выполнениемероприятий | Ожидаемая социальная эффективностьт мероприятий | Примечание |
| планируемая | фактическая |
|  | на работу и периодически в течение трудовой деятельности медицинский осмотр |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Контроль за соблюдением законодательства об охране труда |  |  | ежемесячно | Директор, председатель профкома |  |  |
| 11 | Заключение коллективного договора между нанимателем и профсоюзным комитетом |  |  | 2025 год | Директор, председатель профкома |  |  |
| 12 | Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами | 500руб. |  | постоянно | Директор, председатель профкома |  |  |
| 13 | Организация технического осмотра зданий и сооружений |  |  | два раза в год  (весной, осенью) | Заместитель директора по АХР |  |  |
| 14 | Подготовка и приём учреждения образования к новому учебному году | 800руб. |  | ежегодно | Заместитель директора по АХР |  |  |
| 15 | Подготовка к отопительному сезону |  |  | ежегодно | Заместитель директора по АХР |  |  |
| 16 | Организация противопожарных мероприятий в учреждении: приказ о назначении ответственных лиц за пожарную безопасность; о противопожарном режиме в учреждении |  |  | ежегодно | Заместители директора |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  (содержание)  мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выполнения мероприятий | Ответственные за выполнениемероприятий | Ожидаемая социальная эффективностьт мероприятий | Примечание |
| планируемая | фактическая |
|  | образования; о создании добровольной пожарной дружины |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Организация мероприятий по электробезопасности: приказ о назначении лица, ответственного за общее состояние электрохозяйства |  |  | ежегодно | Заместитель директора по АХР |  |  |
| 18 | Дни охраны труда в учреждении образования |  |  | Один раз в месяц | Заместитель директора по УР |  |  |
| 19 | Замена освещения на коридорах 2 этажа | бюджет |  | В течение года | Заместитель директора по АХР |  |  |
| 20 | Проводить благоустройство школьной территории, спортивных площадок | бюджет |  | Апрель-июнь 2024 | Директор,  заместитель директора по АХР, председатель профкома |  |  |
| 21 | Расследование несчастных лучаев |  |  | По мере необходимости | Директор,  председатель профкома |  |  |

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты

Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43)

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки  в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Водитель автомобиля | *При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) автобуса, легкового автомобиля:* |  |  |  |
| Костюм хлопчатобумажный (халат х/б) | ЗМи | 24 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:* | | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 2. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| 3. | Уборщик территорий | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 4. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные | ЗНГ | До износа |  |
| *При выполнении работ с кислотами дополнительно:* | | | |
| Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б |  | 12 |  |
| Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые | К50Щ50 | Дежурные |  |
| Сапоги резиновые или ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Противогаз |  | До износа |  |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* | | | |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 6. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*  Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*  Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 7. | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* | | | |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 8. | Повар  (шеф-повар) | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 9. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 10. | Уборщик территории | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:* |  |  |  |
| жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала | Со | До износа |  |
| *При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:* |  |  |  |
| фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| очки защитные | ЗНГ | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:* |  |  |  |
| плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |

Основание:

1. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006№ 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999№ 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь № 50 от 13.11.2000).

3.Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).

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

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на оплату труда в повышенном размере путем установления доплатза работу

с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Код и наименование профессии, должностипо ОКПД | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Повар  5120-003 | рабочая поза;  инфракрасное тепловое излучение |
| 2. | Кухонный рабочий  9412-002 | наклоны корпуса;  тяжесть труда |
| 3. | Водитель  8331-001 | рабочая поза (неудобная поза, работа с поворотом туловища, неудобное размещение конечностей);  фиксированная поза;  ответственность за функциональность качества основной работы |

# Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Процент отбазовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| 1 класс  (оптимальные условия труда) | 0 |
| 2 класс  (допустимые условия труда) | 0 |
| 3 класс (вредные условия труда): |  |
| 3.1 (1 степени) | 0,03 |
| 3.2 (2степени) | 0,04 |
| 3.3 (3степени) | 0,05 |
| 3.4 (4 степени) | 0,06 |
| 4 класс (опасные условия труда) | 0,07 |

Основание:

1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь**.**

2.Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 91 от 12.03.2020) «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

4.Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.01.2020 № 13) «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

5.Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 50 от 28.01.2020) «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

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

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессий и должностей | Продолжительностьотпуска |
| 1. | Водитель автомобиля | 4 |
| 2. | Повар | 4 |
| 3. | Кухонный рабочий | 4 |

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ

С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИОТ УСТАНОВЛЕННОГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КЛАССА(СТЕПЕНИ) ВРЕДНОСТИ ИЛИ ОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Гигиеническая классификация условий труда | Классы условий труда | | | | | | |
| 1-й класс – опти-маль-ныеусло-виятруда | 2-й класс – допус-тимыеусло-виятруда | 3-й класс – вредные условия труда | | | | 4-й класс – опас-ныеусло-виятруда |
| 1-я степень(3.1) | 2-я степень (3.2) | 3-ястепень(3.3) | 4-я степень (3.4) |
| Продолжитель-ностьдополнительного отпуска за работус вредными и (или) опасными условиями труда вкалендарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда»от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 301 от 10.05.2023) «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

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

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

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих на сокращенную продолжительность рабочего времени заработу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиепрофессийи должностей | Видыработ | Норма продолжительности рабочей недели в часах |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Помощник воспитателя | Непосредственно занятые с обучающимися, воспитанникамив организациях | 35 |

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 года № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени».

Примечание:Сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется работникам, профессии и должности которых предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени:

глава 25: санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития;

глава 27: учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования для детей с интеллектуальной недостаточностью и для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглухих детей.

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

Приложение 11

Список

профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1 | Дворник  (при покосе травы бензокосилкой), уборщик территорий | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года (только периодический) |
| 2 | Кухонный рабочий | Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 3 | Мастер производственного обучения | Приложение 3  П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)  П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год  (только периодический)  1 раз в два года  1 раз в год |
| 4 | Повар  Шеф-повар | Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в  процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
| 6 | Сторож  Вахтер | Приложение 3  П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 7 | Уборщик помещений | Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года  1 раз в два года |
| 8 | Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник» | Приложение 3  П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в два года |
| 9 | Работники учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 10 | Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.) | Приложение 3  П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |

Примечание. Класс условий труда проставляется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

Пункты приложения 1 Списка применяются только в случае проведения комплексной гигиенической оценки условий труда (с установлением 2 или 3 класса вредности) на рабочем месте для данной профессии.

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 (в редакции постановления Минздрава РБ № 51 от 15.03.2024) «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016).

5.Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 583 от 02.09.2022 «Перечень должностей педагогических работников, должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с потсоянной работой с детьми».

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

Приложение12

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемоесредство и количество |
| 1. | Водитель автомобиля | Мыло, 400 гр. |
| 2. | Уборщик территории | Мыло, 400 гр. |
| 4. | Уборщик помещений | Мыло, 400 гр. |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400гр. |
|  |  |  |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

Приложение13

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными)

при несчастных случаях.

1. Вахта.

2. Пищеблок.

3. Учебные мастерские.

4. Спортивный зал.

5. Кабинеты информатики.

6. Кабинеты биологии и обслуживающего труда.

Основание: 1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. П.77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 “Об утверждении Правил по охране труда”.

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

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

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой помощи

универсальную

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Бинт медицинский стерильный 5 м х 10 см | 1 шт. |
| 2.Бинт медицинский стерильный 7 м х 14 см | 1шт. |
| 3.Глицерил тринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей подъязычный дозорованный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г | 20 табл. |
| 4.Дротаверин таблетки 40 мг | 10 табл. |
| 5.Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха | 1 шт. |
| 6.Каптоприл таблетки 25 мг | 20 табл. |
| 7.Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг | 10 табл. |
| 8.Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см х 10 см | 10 шт. |
| 9.Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой | 10 табл. |
| 10.Маска медицинская нестерильная одноразовая | 5 шт. |
| 11.Ножницы атравматические для резки бинта и одежды | 1 шт. |
| 12.Пакет гипотермический охлаждающий | 1 шт. |
| 13.Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный | 2 шт. |
| 14.Парацетамол таблетки 500 мг | 10 табл. |
| 15.Перекиси водорода 3% - 100 мл | 1 фл. |
| 16.Перчатки медицинские нестерильные | 5 пар |
| 17.Салфетка антисептическая с этанолом | 10 шт. |
| 18.Салфетка стерильная размером не менее 10 см х 10 см | 5 шт. |
| 19.Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл | 10 шт./10 ампул |
| 20.Термометр медицинский электронный | 1 шт. |
| 21.Тонометр | 1 шт. |
| 22.Уголь активированный таблетки 250 мг | 20 табл. |
| 23.Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз) | 1 флакон |

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку для оснащения

транспортных средств (автомобильную)

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Бинт медицинский стерильный 5 м х 10 см | 1 шт. |
| 2.Бинт медицинский стерильный 7 м х 14 см | 1шт. |
| 3. Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха | 1 шт. |
| 4. Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см х 10 см | 10 шт. |
| 5.Ножницы атравматические для резки бинта и одежды | 1 шт. |
| 6.Одеяло изотермическое 160 см х 210 см | 1 шт. |

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 № 178 «Об установлении перечней аптечек». |  |
|  |  |

Приложение 14

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии,должности | Учетный период |
| Сторож | квартал (полугодие, год) |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

Приложение 15

Перечень

должностей служащих и профессий рабочих, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

(для учреждений общего среднего образования)

1. Воспитатель

2. Кухонный рабочий

3. Повар

4. Сторож

5. Уборщик помещений

6. Уборщик территорий

7. Лаборант

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 г. №149 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования».

Приложение 16

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.С.Юреня

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об осуществлении компенсирующих выплат работникам

государственного учреждения образования

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Ружанская средняя школа имени Казимира Марача» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. На осуществление компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах.

3. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам бюджетных организаций сферы образования (структурных подразделений, обособленных подразделений), родителям-воспитателям, приемным родителям на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

3.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, – от 31 до 50 процентов (включительно);

3.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Положения, - от 21 до 30 процентов (включительно);

3.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в подпунктах 3.1., 3.2 пункта 3 настоящего Положения; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), – от 10 до 20 процентов (включительно);

3.4. заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования (кроме учреждений дошкольного, высшего образования, дополнительного образования взрослых) за работу с библиотечным фондом учебников (учебных пособий) в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов каждому работнику.

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

5. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

6. По решению Нанимателя размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

7. Конкретный размер доплаты руководителю устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании районного, городского Положения об осуществлении компенсирующих выплат руководителям бюджетных организаций.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.2024 №