**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района»**

**на 2022-2025 годы**

**Одобрен на профсоюзном собрании**

**«31» мая 2022 года, протокол № 2**

**СОДЕРЖАНИЕ**

№

Название раздела

Номер страницы

1

Раздел I «Общие положения»

стр. 4

2

Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»

стр. 7

3

Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»

стр. 12

4

Раздел IV «Гарантии занятости»

стр. 18

5

Раздел V «Охрана труда»

стр. 25

6

Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»

стр. 28

7

Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»

стр. 30

8

Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»

стр. 34

9

Раздел IX «Организация выполнения коллективного договора и контроль, ответственность сторон»

стр. 34

10

Приложение 1 Положение о размерах, порядке и условиях премирования работников

стр. 37

11

Приложение 2 Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам за характер труда

стр. 42

12

Приложение 3 Положение о порядке оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам

стр. 45

13

Приложение 4 Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам

стр. 48

14

Приложение 5 Положение о категориях работников, размерах и порядке установления доплаты за особые условия труда работникам

стр. 53

15

Приложение 6 План мероприятий по охране труда

стр. 55

16

Приложение 7 Перечень профессий, должностей работников которые  обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных загрязнением кожных покровов

стр. 57

17

Приложение 8 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам

стр. 58

18

Приложение 9 Список профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам

стр. 62

19

Приложение 10 Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

стр. 65

20

**Приложение 11 Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени**

стр. 66

21

**Приложение 12 Перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания**

стр. 67

22

Приложение 13 Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

стр. 68

23

Приложение 14 Положение о ритуальном фонде

стр. 69

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района»**

**на 2022-2025 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Кремзуковой Екатерины Михайловны, и государственное учреждение образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Новоселовой Натальи Ивановны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на профсоюзном собрании.

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Жлобинском районом исполнительном комитете.

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

**РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

16. **Наниматель обязуется:**

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

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

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

17. **Профком обязуется:**

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

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

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

18. **Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 15 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.15.1. установление надбавки в размере 30 % ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.15.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 3 БВ;

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

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

18.16. Установить в школе шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье, в детском саду – пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.25. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 11 к Договору).

**РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»**

19.**Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20.**Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

21. **Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 3 дня;

5) рождение детей, внуков - 1 день;

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

         7) юбилейная дата (40, 45, 50, 55, 60 и т. д.) - 1 день;

8) в других случаях решение принимается Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

         5)  приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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

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

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

**РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

22.**Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

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

23.**Профком обязуется:**

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

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

24.**Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступления на военную службу по контракту;

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

24.23.4. избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

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

24.23.10. пенсионный возраст;

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

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

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

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

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

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

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

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

**РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»**

25. **Наниматель обязуется:**

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

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 6)

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

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

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

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

26. **Профком обязуется:**

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

27.**Стороны пришли к соглашению:**

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- выдачей работникам средств индивидуальной защиты (Приложение № 8 к Договору), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 7 к Договору);

- обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 10 к Договору).

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 9 к Договору)

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

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

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

27.14. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного 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 средней заработной платы.

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

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

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

**РАЗДЕЛ VI «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

28. **Наниматель обязуется:**

28.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

29. **Профком обязуется:**

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

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

30. **Стороны пришли к соглашению:**

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

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

30.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31. **Наниматель обязуется:**

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

32. **Профком обязуется:**

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

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

33. **Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 33.5.

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

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

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

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

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

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

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

33.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

**РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

34. **Стороны пришли к соглашению:**

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

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

35. **Профком обязуется:**

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

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

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

**РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»**

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

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

38. **Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Договор подписан 31.05.2022 года

Наниматель

Председатель Профкома

/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Н.И.Новоселова

/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Е.М.Кремзукова

Одобрено на профсоюзном собрании 31 мая 2022 года, протокол № 2.

Приложение 1

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

\_\_\_.\_\_\_.20\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Положение

о размерах, порядке и условиях премирования работников

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь»).

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

1.3.1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20 % от суммы окладов работников учреждения);

1.3.2. неиспользованные средства предусмотренные на оплату труда;

1.3.3. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

1.3.4. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования:

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

2.2. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за текущий период (месяц) от оклада и максимальным размером не ограничивается.

2.4. Премия не начисляется за периоды:

2.4.1. временной нетрудоспособности;

2.4.2. трудовых отпусков;

2.4.3. социальных отпусков;

2.4.4. повышения квалификации;

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

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

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

         2.7. Неиспользованные средства премиальных, составляющие разницу между плановой и начисленной премией, направляются на выплаты премий работникам, достигших наивысших результатов в работе и устанавливаются за текущий месяц.

3. Премия в размере 5 % от оклада работника устанавливается за текущий месяц с учетом педагогической нагрузки и объемом выполненных работ на срок не менее чем на квартал:

         3.1. за добросовестное выполнение должностных и функциональных обязанностей – 5 %.

         4. Условия и размеры премирования для всех категорий работников определяется в процентах от оклада:

         4.1. организация, эффективное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении, а также мероприятиях районного, областного, республиканского уровней – 10 % – 50 %;

         4.2. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся – 5 % – 30 %;

         4.3. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время – 5 % – 30 %;

         4.4. подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях – 5 % – 30 %;

4.5. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов исследовательских работ, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий:

районных (1, 2, 3 место) – 30 % – 50 %,

областных (1, 2, 3 место) – 40 % – 60 %,

республиканских (1, 2, 3 место) – 70 % – 100 %;

4.6. организация работы с несовершеннолетними, признанными находящимися в социально опасном положении, с детьми – сиротами, обучающимися, находящимися под опекой – 10 % – 50 %;

4.7. подготовка  и  проведение  педсоветов, семинаров – 10 % – 30 %;

4.8. повышение профессионального мастерства через систему курсовой подготовки – 10 % – 30 %;

4.9. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – 10 % – 50 %;

         4.10. внедрение передовых и инновационных технологий в образовательный процесс – 10 % – 50 %;

         4.11. ведение и обновление сайта учреждения образования – 5 % – 50 %;

         4.12. за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 % - 50 % оклада по основной работе;

         4.13. охрана труда и техника безопасности – 10 % – 50 %;

         4.14. работа по организации питания обучающихся – 10 % – 50 %;

         4.15. рациональное использование, экономия материальных и энергетических ресурсов – 10 % – 50 %;

4.16. начальнику оздоровительного лагеря дневного пребывания учащихся – 30 % – 50 %;

4.17. воспитателям оздоровительного лагеря дневного пребывания учащихся – 10 % – 30 %;

         4.18. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – 10 % – 100 %;

         4.19. выполнение поручений руководителя и администрации, не связанных с должностными обязанностями – 5 % – 50 %;

         4.20. выполнение сезонных сельско-хозяйственных работ – 10 % – 50 %;

         4.21. проведение ремонтных работ – 10 % – 50 %;

         4.22. благоустройство территории – 10 % – 50 %;

4.23. выполнение работ, не предусмотренных должностными, функциональными обязанностями работника, трудовым договором, контрактом – 10 % – 100 %;

4.24. в иных случаях, не предусмотренных положением, премия выплачивается по согласованию с Профсоюзным комитетом – 5 % – 50 %.

5. Показатели снижения премии:

5.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами внутреннего или ведомственного контроля – 10 % – 40 %;

5.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава, требований нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – 10 % – 40 %;

5.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности – 10 % – 40 %;

5.4. нетактичное поведение с учащимися, их законными представителями, коллегами – 30 % – 50 %;

5.5. случаи детского травматизма, произошедшие во время образовательного процесса – 10 % – 40 %;

5.6. ненадлежащее и неаккуратное ведение документации – 10 % – 40 %;

5.7. несвоевременное прохождение медицинских осмотров – 10 % – 40 %;

5.8. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности – 10 % – 40 %;

5.9. неисполнение в срок обязательств по Коллективному договору – 10 % – 50 %.

6. Показатели лишения премии:

6.1. Прогул без уважительной причины – 100 %;

6.2. грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 50 % – 100 %;

6.3. грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности – 50 % – 100 %;

6.4. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля – 50 % – 100 %.

7. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение 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 профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

8. Снижение или лишение премии работника не исключает возможность его премирования по другим показателям.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета первичной

профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Новомарковичский детский сад –

базовая школа Жлобинского района»

№ \_\_ от \_\_.\_\_.\_\_\_\_

Приложение 2

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

\_\_\_.\_\_\_.20\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Положение

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования

«Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района» за характер труда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 № 185).

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

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

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

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

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

         1.7. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

         временной нетрудоспособности;

         трудового отпуска;

         социального отпуска;

         повышения квалификации;

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

2. Надбавки устанавливаются:

2.1 за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с родителями – до 60 % включительно;

2.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60 % включительно;

2.3. за сопровождение обучающихся в учреждение образования при организации подвоза – до 60 % включительно;

2.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60 % включительно;

2.5. за работу со способными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60 % включительно;

2.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий – до 60 % включительно;

2.7. за профориентационную работу – до 60 % включительно;

2.8. в иных случаях, не предусмотренных настоящим положением, надбавка устанавливается по совместному решению нанимателя и Профсоюзного комитета.

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения.

4. Руководителю учреждения образования надбавка устанавливается в порядке, определяемом нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании  Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета первичной

профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Новомарковичский детский сад –

базовая школа Жлобинского района»

№ \_\_ от \_\_.\_\_.\_\_\_\_

Приложение 3

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

\_\_\_.\_\_\_.20\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Положение

о порядке оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования

«Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

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

1. Производить единовременную выплату работникам на оздоровление при уходе в трудовой отпуск (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь, в том числе:

работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства;

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

принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление в размере 1 оклада.

2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;

средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;

благотворительные средства, полученные на эти цели.

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

Материальная помощь оказывается всем категориям работников, кроме совместителей.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

1. рождение ребенка – 3 БВ;

2. бракосочетание работника, впервые вступающего в брак – 3 БВ;

3. смерти работника учреждения – 6 БВ;

4. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) – 6 БВ;

         5. продолжительной болезни работника (кроме больничного по беременности и родам): свыше 14 дней – 1 БВ, 21 дня – 1,5 БВ, 30 дней и более – 2 БВ (выплата производится только по одному показателю);

         6. единовременная материальная помощь молодым специалистам, прибывшим по распределению на работу в учреждение образования (ко Дню учителя) – 3 БВ;

         7. оздоровление работников (за путевки, приобретенные за полную стоимость) – до 10 дней – 1 БВ, свыше 10 дней – 2 БВ;

         8. в связи с круглыми, юбилейными датами (на «0», на «5») при наличии не менее 1 года работы в учреждении образования – 4 БВ;

         9. достижение пенсионного возраста при наличии не менее 5 лет работы в учреждении образования – 3 БВ;

         10. работникам, обучающимся заочно в педагогических вузах (два раза в год) – 2 БВ;

         11. родителям первоклассников для приобретения школьных принадлежностей к началу учебного года (один раз в год) – 2 БВ;

         12. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением, материальная помощь может оказываться по совместному решению Нанимателя и Профсоюзного комитета.

13. остаток суммы, неизрасходованных по заявлениям работников, по итогам календарного года распределяется в равных долях между работниками учреждения образования на приобретение сельскохозяйственной продукции. Данная выплата распространяется на основных работников, включая руководителя учреждения, и не распространяется на совместителей и работников, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет*.*

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

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета первичной

профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Новомарковичский детский сад –

базовая школа Жлобинского района»

№ \_\_ от \_\_.\_\_.\_\_\_\_

Приложение 4

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

\_\_\_.\_\_\_.20\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Положение

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа

Жлобинского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

1.2. На установление надбавок за высокие достижения в труде направляются средства, предусмотренные на эти цели в бюджете.

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

1.3.1. временной нетрудоспособности;

1.3.2. трудового отпуска;

1.3.3. социального отпуска;

1.3.4. повышения квалификации;

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

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

1.5. Надбавка производится ежемесячно по показаниям в процентах от оклада.

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

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

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

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

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

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

2.2. Показатели установления надбавок за высокие

достижения в труде:

2.2.1. для всех категорий работников:

2.2.1.1. выполнение общественных поручений в интересах коллектива работников – 10 % – 30 %;

2.2.1.2. участие в конкурсах, мероприятиях, проводимых районным комитетом профсоюза – 5 % – 30 %;

2.2.1.3. выполнение срочных и сложных поручений руководителя и администрации – 10 % – 50 %;

2.2.1.4. представление опыта работы в средствах массовой информации – 10 % – 30 %;

2.2.1.5. общественному инспектору по охране труда по итогам работы за месяц – 5 % – 20 %;

2.2.1.6. библиотекарю за творческий подход к организации деятельности, инициативу, популяризацию деятельности библиотеки, комплектацию книжного фонда – 5 % – 20 %;

2.2.1.7. руководителям школьных методических объединений (1 раз в квартал) – 10 %;

2.2.1.8. педагогам за организацию подвоза учащихся – 10 %;

2.2.1.9. изготовление изделий, поделок, малых форм из вторичных материалов, театральных декораций, пошив танцевальных костюмов – 10 % – 40 %;

2.2.1.10. охрана труда и техника безопасности – 10 % – 40 %;

2.2.1.11. ответственному за ведение документации по охране труда – 10 % – 40 %;

2.2.1.12. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением – 5 % – 50 %;

2.2.2. для заместителей руководителей учреждения:

2.2.2.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля – 10 % – 30 %;

2.2.2.2. подготовка и участие в культурно массовых мероприятиях с педагогами и учащимися – 5 % – 30 %;

2.2.2.3. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала – 10 %;

2.2.2.4. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – 5 % – 30 %;

2.2.2.5. обеспечение своевременной и качественной подготовки кабинетов к новому учебному году – 10 % – 30 %;

2.2.2.6. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – 10 % – 30 %;

2.2.2.7. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 10 % – 50 %;

2.2.2.8. добросовестное выполнение своих обязанностей, сложность и напряженность труда – 10 % – 100 %;

2.2.2.9. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением – 5 % – 50 %;

2.2.3 для педагогических работников:

2.2.3.1. работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке – 5 % – 20 %;

2.2.3.2. за инициативу, творческий подход, личный вклад в работу – 10 % – 50 %;

2.2.3.3. успешная организационно-методическая работа – 10 % – 20 %;

2.2.3.4. выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, методического объединения, профкома) – 5 % – 30 %;

2.2.3.5. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) – 5 % – 20 %;

2.2.3.6. работа по подготовке победителей конкурсов, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий – 10 % – 60 %;

2.2.3.7. классным руководителям за вовлечение учащихся в общественно-полезный труд, результативную организацию занятости учащихся в летний период, привлечение учащихся к опытничеству, благоустройству территории школы, работе на пришкольном участке (итоги подводятся в октябре месяце):

- охват 100 % учащихся – 15 %;

- охват 80 % учащихся – 10 %;

- охват 60 % учащихся – 5 %;

2.2.3.8. классным руководителям за вовлечение учащихся в общественно-полезный труд по итогам календарного года (подведение итогов в январе-феврале) по сбору:

- металлолома – 10 % – 30 %;

- макулатуры – 10 % – 30 %;

2.2.3.9. организация и сопровождение учащихся на олимпиады, конкурсы, соревнования, экскурсии, выставки, концерты, в театры, музеи и др. – 5 % – 15 %;

2.2.3.10. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 10 % – 100 %;

2.2.3.11. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением – 5 % – 50 %.

2.2.4 для служащих, специалистов (заведующий хозяйством, библиотекарь, лаборант, помощник воспитателя, секретарь):

2.2.4.1. организация работы по сохранности учебников – 5 % – 20 %;

2.2.4.2. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями – 5 % – 20 %;

2.2.4.3. участие в воспитательных мероприятиях – 5 % – 20 %;

2.2.4.4. оборудование лабораторий и кабинетов наглядными пособиями – 10 % – 30 %;

2.2.4.5. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – 5 % – 20 %;

2.2.4.6. обеспечение бесперебойной работы приборов, оборудования – 5 % – 10 %;

2.2.4.7. экономия материальных и энергетических ресурсов – 10 %;

2.2.4.8. подготовка лабораторий и учебных кабинетов к следующему учебному году – 10 % – 50 %;

2.2.4.9. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени – 10 % – 100 %;

2.2.4.10. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением – 5 % – 50 %.

2.2.5. для рабочих:

2.2.5.1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения образования – 10 % – 50 %;

2.2.5.2. обеспечение бесперебойной работой вверенного оборудования – 5 % – 10 %;

2.2.5.3. образцовое состояние рабочего места, спецодежды, инструментов, оборудования – 5 % – 20 %;

2.2.5.4. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 10 % – 30 %;

2.2.5.5. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени – 10 % – 100 %;

         2.2.5.6. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением – 5 % – 50 %.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета первичной

профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Новомарковичский детский сад –

базовая школа Жлобинского района»

№ \_\_ от \_\_.\_\_.\_\_\_\_

                                                                 Приложение 5

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

\_\_\_.\_\_\_.20\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Положение о категориях работников, размерах и порядке установления доплаты за особые условия труда работникам государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

1.         Общие положения

1.1.   Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 № 185).

1.2.   Положение определяет категории работников, размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда.

1.3.   Доплата выплачивается на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

1.4.   Доплата выплачивается за фактически проработанное время.

Доплата не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности,

трудовых отпусков,

социальных отпусков,

повышения квалификации,

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

2.         Доплата за особые условия труда устанавливается следующим категориям работников:

2.1.   библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников,

2.2.   учителю-дефектологу за работу с обучающимися с особенностями психофизического развития,

2.3.   педагогам за работу с обучающимися с особенностями психофизического развития, в интегрированных классах,

2.4.   заместителю директора, курирующему работу с обучающимися с особенностями психофизического развития.

3.         Доплата за особые условия труда устанавливается библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 % от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 % одному работнику.

4. Доплата за особые условия труда за работу с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития устанавливается в процентах от базовой ставки в размере:

учителю – от 10 процентов до 20 процентов (включительно);

учителю-дефектологу – от 10 процентов до 20 процентов (включительно);

педагогу-психологу – от 10 процентов до 20 процентов (включительно);

педагогу социальному – от 10 процентов до 20 процентов (включительно);

заместителю директора, курирующему данное направление в учреждении образования – от 10 процентов до 20 процентов (включительно).

5. Доплата за особые условия труда категориям работников, перечисленных в пункте 2, устанавливается на учебный год из средств бюджета, предусмотренных на эти цели.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета первичной

профсоюзной организации

государственного учреждения образования

«Новомарковичский детский сад –

базовая школа Жлобинского района»

№ \_\_ от \_\_.\_\_.\_\_\_\_

Приложение 6

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

План мероприятий по охране труда

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района» на 2022 – 2025 гг

№ п/п

Наименование (содержание) мероприятий по охране труда

Стоимость

выполненных мероприятий

Сроки выпол-нения

меро-приятий

Ответствен-ные за выполнение мероприя-тий

Ожидаемая социальная эффектив-ность меро-приятий

Отмет-ка о выпол-нении

планируемая

фактическая

1. Приведение в соответствие с требованиями НПА зданий и помещений, сооружений, территории организации

1.1.

Ремонт, покраска оконных рам и дверных блоков в помещениях

500.00 рублей

2022-2025

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

1.2.

Ремонт спальной детского сада

200.00 рублей

2022

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

1.3.

Ремонт прачечной детского сада

120.00 рублей

2022

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

1.4.

Ремонт (покраска стен, оконных блоков, побелка потолка) рекреации первого этажа

1000.00 рублей

2024

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

1.5.

Благоустройство территории

250.00 рублей

2022-2025

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

1.6.

Текущий ремонт учебных кабинетов, игровой детского сада

600.00 рублей

2022-2025

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

1.7.

Ремонт раздевалок при спортивном зале

300.00 рублей

2024

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

1.8.

Ремонт (шпатлевка, покраска стен, побел-ка потолка) санитар-ных узлов школы

250.00 рублей

2024

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

2. Приведение к нормам естественного и искусственного освещения на рабочих местах, санитарно-бытовых и других помещениях.

2.1.

Замена светильников

600.00 рублей

2022 -2025

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

2.2.

Замена перегоревших ламп дневного света и ламп накаливания

300.00 рублей

2022 -2025

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

3.Приведение в соответствие с требованиями НПА рабочих мест, оборудования, обеспечение противопожарной безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и (или) условий труда.

3.1.

Заправка средств пожаротушения

100 руб.

2022 -2025

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

3.2.

Приобретение самоспасателей

500.00 рублей

2022 -2024

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

4. Приведение в соответствие с НПА санитарно-бытовых помещений работников.

4.1.

Ремонт туалета для работников пищеблока детского сада

100.00 рублей

2023

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

4.2.

Оборудование помещения для хранения средств индивидуальной защиты

100.00 рублей

2022 -2025

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

5.Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизация санитарно-технического состояния условий и охраны труда

5.1

Проведение паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда

100.00 рублей

2022-2025

Заведующий хозяйством

улучшение условий труда

6.Нормативное, информационное и техническое обеспечение, организация в установленном порядке, обучения, инструктажа и проверки знаний работников, пропаганда знаний и передового опыта по охране труда.

6.1

Приобретение НПА, в том числе технических, плакатов по охране труда, видеофильмов

100.00 руб.

2022 -2025

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

улучшение условий труда

6.2.

Подписка на периодические издания

100.00 руб.

2022 -2025

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

улучшение условий труда

Основание: Постановление Министерство труда Республики Беларусь от 28.11.2013 № 111

Приложение 7

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п

Перечень профессий

1

2

1

Кладовщик

2

Кухонный рабочий

3

Повар

4

Помощник воспитателя

5

Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды

6

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

7

Уборщик помещений

8

Уборщик территорий

9

Лаборант

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

           Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнениями или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, обеспечиваются бесплатно смывающими и обезвреживающими средствами из расчета на одного работника: мыло или аналогичные по действиям смывающие средства – не менее 400 граммов в месяц;

дерматологические средства – не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.

           При наличии в организации санитарно- бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

1.                          Статья 230. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

Приложение 8

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Код профессии по ОКРБ

014-2017

 Наименование профессии, должности

Наименование средств индивидуальной защиты

Классификация (маркировка) средств индивидуально защиты по защитным свойствам

Срок носки в месяцах

9112-001

Уборщик помещений

Халат

хлопчатобумажный

**ЗМи**

  12

Рукавицы хлопчатобумажные с накладками

**Ми**

  2

Фартук прорезиненный

**В**

Дежурный

При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:

Сапоги резиновые или полусапоги резиновые

Вн

12

Перчатки резиновые

**В**

До износа

5312-001

Помощник воспитателя

Для уборки помещений:

Халат хлопчатобумажный

**ЗМи**

12

Перчатки резиновые

**В**

До износа

Для раздачи пищи:

Косынка хлопчатобумажная

Ми

12

Фартук хлопчатобумажный

Ми

12

Для мойки посуды:

Фартук клеенчатый с нагрудником

Вн

12

Перчатки резиновые

В

До износа

Для уборки туалета:

Халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

Фартук клеенчатый

В

6

9621-002

Гардеробщик

Халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

2340-001

Воспитатель

Халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

5151-010

Кастелянша

Халат хлопчатобумажный

Косынка хлопчатобумажная

ЗМи

ЗМи

12

6

4321-002

Кладовщик

Халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

Рукавицы комбинированные

Ми

3

Фартук прорезиненный с накладками

В

6

8154-070

Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды

Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

Фартук прорезиненный с нагрудником

Вн

Дежурный

Берет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажный

Ми

6

Перчатки резиновые

В

До износа

Сапоги резиновые

Вн

12

  5120-003

Повар

Халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

Передник хлопчатобумажный

ЗМи

6

Фартук клеенчатый с нагрудником

В

6

Колпак хлопчатобумажный

Ми

6

Ботинки или тапочки кожаные

Ми

12

9613-003

Уборщик территорий

Костюм хлопчатобумажный

ЗМи

 12

Фартук хлопчатобумажный с нагрудником

Ми

 12

Ботинки кожаные

Ми

 12

Рукавицы хлопчатобумажные с накладками

**Ми**

 2

Зимой дополнительно

Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке

Тн

36

Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке

Тн

36

Валяная обувь

Тн20

48

Галоши на валяную обувь

24

В остальное время года дополнительно

Сапоги резиновые

В

    24

Плащ непромокаемый

Вн

36

9412-002

Кухонный рабочий

Халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

Колпак или косынка хлопчатобумажная

Ми

6

Передник хлопчатобумажный

Ми

6

Фартук клеенчатый с нагрудником

Вн

12

Ботинки или тапочки кожаные

Ми

12

Перчатки резиновые

В

До износа

Рукавицы комбинированные

Ми

3

7119-011

 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

Костюм хлопчатобумажный

3Ми

12

Ботинки кожаные

Ми

12

Рукавицы х/б с накладками

Ми

До износа

Очки защитные

-

До износа

Перчатки резиновые

В

До износа

Перчатки хлопчатобумажные

Ми

До износа

Зимой на наружных работах дополнительно

 Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке

Тн

36

5414-008

Сторож

Костюм хлопчатобумажный

ЗМи

12

Ботинки кожаные

Ми

12

Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно

Плащ непромокаемый с капюшоном

Вн

Дежурный

Плащ непромокаемый с капюшоном

Вн

Дежурный

Сапоги резиновые

В

24

Зимой на наружных работах дополнительно

Полушубок

Тн

дежурный

Головной убор зимний

Тн

36

Валяная обувь

Тн20

48

Галоши на валяную обувь

В

24

Рукавицы ватные

Тн

24

5414-003

Вахтер

Костюм хлопчатобумажный

ЗМи

12

Ботинки кожаные

Ми

12

Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно

Плащ непромокаемый с капюшоном

Вн

Дежурный

Плащ непромокаемый с капюшоном

Вн

Дежурный

Сапоги резиновые

В

24

Зимой на наружных работах дополнительно

Полушубок

Тн

дежурный

Головной убор зимний

Тн

36

Валяная обувь

Тн20

48

Галоши на валяную обувь

В

24

Рукавицы ватные

Тн

24

3111-007

Лаборант

Халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

Фартук прорезиненный с нагрудником

В

Дежурный

Перчатки резиновые

В

До износа

Очки защитные

ЗН

До износа

При выполнении работ с кислотами дополнительно:

Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного

-

12

Нарукавники хлорвиниловые

-

До износа

Сапоги резиновые или ботинки кожаные

В (Ми)

12

 1219-009

Заведующий хозяйством

Халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

 2331-001

Учитель трудового обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских

Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный

ЗМи

12

Примечание: Срок носки означает, что количество комплектов спецодежды одежды выдается на 3,6,12, 24,36 месяцев.

Основание:

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 №209 «Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты»

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

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

              4. Статья 230. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

Приложение 9

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

Список

профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным

периодическим медицинским осмотрам государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа

Жлобинского района»

№

п/п

Организация

Профессия (должность)

Коли-

чество работаю-

щих

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы

Класс условий, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторы производственной среды)

Периодич-

ность медосмотра

1

2

3

4

5

6

7

1.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Директор

1

Приложение 3,

пункт 22

1

1 раз в год

2.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Заместитель директора по учебно-воспитатель-ной работе

1

Приложение 3,

пункт 22

1

1раз в год

3.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Заведующий хозяйством

1

Приложение 3

пункт 22, Приложение 1 пункт 1.2.3

2

1раз в год

4.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Учитель

10

Приложение 3

пункт 22

1

1раз в год

5.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Учитель физической культуры и здоровья

1

Приложение 3

пункт 22

1

1раз в год

6.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Учитель трудового обучения

1

Приложение 3

пункт 22,12

1

1раз в год

7.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Воспитатель

1

Приложение 3

пункт 23

1

1 раз в год

8.

Новомарковичский детский сад -базовая школа Жлобинского района

Лаборант

1

Приложение 3

пункт 22

2

1 раз в год

9.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Сторож

12

Приложение 3,

пункт 11

2

1 раз в 2 года

10.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Вахтер

1

Приложение 3,

пункт 11

2

1 раз в 2 года

11.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Рабочий по комплек-сному обслужива-нию и ремонту зданий и сооружений

1

Приложение 3,

пункт 1

2

1 раз в 2 года

12.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Уборщик помещений

2

Приложение 1,

п. 1.2.3, 1.2.8

2

1 раз в год

13.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Повар

2

Приложение 3

пункт 22, 23, 20

2

3.1

1 раз в год

14.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Кухонный рабочий

2

Приложение 3

пункт 22, 23, 20

2

1 раз в год

15.

Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района

Библиоте-карь

1

Приложение 3

пункт 22

2

1 раз в год

16.

Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района

Помощник воспитателя

1

Приложение 3 пункт 23

2

1 раз в год

17.

Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района

Кладовщик

1

Приложение 3, пункт 22,20

2

1 раз в год

18.

Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района

Кастелянша

1

Приложение 3 пункт 23

2

1 раз в год

19.

Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района

Педагог дополнитель-ного образования

4

Приложение 3

пункт 22

1

1 раз в год

20.

Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района

Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды

1

Приложение 3, пункт 24

Приложение 1 пункт 1.2.3

2

1 раз в год

21.

Новомарковичский детский сад - базовая школа Жлобинского района

Уборщик территорий

2

Приложение 3,

пункт 22, пункт 23

2

1 раз в год

22.

Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района

Руководитель физвоспита-ния

1

Приложение 3 пункт 23

1

1 раз в год

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 № 74

Приложение 10

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками

для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Вахта в учебном корпусе

2. Кабинет информатики

3. Пищеблок

4. Разновозрастная группа

5. Химические и физические лаборатории

6. Учебные мастерские

7. Спортивный зал

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

         2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.

         3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

Приложение 11

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени**

**Наименование профессии, должности**

**Учетный период**

**Сторож**

**год**

**Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь**

Приложение 12

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

№

п/п

Наименование профессий и должностей

1

2

1.

Вахтер

Приложение 13

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№

п/п

Наименование профессий

1

2

1.

Воспитатель

2.

Кладовщик

3.

Кухонный рабочий

4.

Лаборант

5.

Повар

6.

Помощник воспитателя

7.

Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды

8.

Секретарь

9.

Сторож (вахтер)

10.

Уборщик помещений

11.

Уборщик территорий

12.

Учитель

Приложение 14

к коллективному договору

государственного учреждения образования «Новомарковичский детский сад – базовая школа Жлобинского района»

ПОЛОЖЕНИЕ

о ритуальном фонде

**Цель ритуального фонда** (в дальнейшем по тексту фонда): оказание материальной помощи на оплату и организацию ритуальных услуг члену фонда или его семье в случае смерти его родных: отца, матери, детей (дочь, сын), мужа, жены.

**Членство в фонде:** членами фонда могут быть только работники учреждений и организаций образования, работники, прекратившие трудовые отношения с нанимателем (неработающие пенсионеры), члены отраслевого профсоюза, подтвердившие свое желание состоять в фонде заявлением в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Работник, желающий вступить в ритуальный фонд, должен ознакомиться с ПОЛОЖЕНИЕМ о ритуальном фонде под роспись, указав дату ознакомления, написать заявление о вступлении в фонд в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения и заявление на имя нанимателя об удержании из заработной платы взносов в ритуальный фонд и перечислении их на отдельный счет районной организации отраслевого профсоюза.

Вновь принятые работники имеют право вступить в фонд в течение месяца с момента трудоустройства.

В фонд не принимаются работники пенсионного возраста, если они ушли на пенсию не из учреждения образования.

**Средства фонда:** образуются из взносов членов фонда.

**Разовый вступительный взнос каждого члена – 20 % от базовой величины, ежемесячный взнос – 18% от базовой величины.**

Члены фонда (неработающие пенсионеры, работники, находящиеся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) уплачивают взносы ежемесячно или ежеквартально в кассу районной организации отраслевого профсоюза.

Лица, не уплатившие взносы в течении трех месяцев, исключаются из фонда по решению профсоюзного комитета и нанимателя.

Взносы, уплаченные членами фонда, НЕ ВОЗВРАЩАЮТСЯ.

Учет членов фонда ведется по месту работы профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения.

Ежегодно на 1 января профсоюзный комитет учреждения предоставляет в районный комитет отраслевого профсоюза уточнённые списки членов ритуального фонда с указанием протокола и подписью (печатью) нанимателя.

**Порядок выплаты денег из фонда:**

В случае смерти из фонда для организации похорон оказывается материальная помощь в размере 20 базовых величин при предоставлении следующих документов:

- заявления в профсоюзный комитет учреждения;

- копия свидетельства о смерти;

- копии документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, о заключении брака);

- копия паспорта заявителя;

В случае смерти члена ритуального фонда материальная помощь оказывается одному из заявителей (родителям, супругам, детям), при их отсутствии на председателя первичной профсоюзной организации учреждения или его заместителя.

Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся по решению президиума районного комитета отраслевого профсоюза и отдела образования Жлобинского райисполкома.