ОТДЕЛ ПО ОБРАЗОВАНИЮ ПРУЖАНСКОГО РАЙИСПОЛКОМА

ПРУЖАНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ



**Коллективный договор**

**государственного учреждения образования «средняя школа №1 г. пружаны
имени краснознаменного
белорусского военного округа»**

**на 2022-2025 год**

**2024**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1 Г. ПРУЖАНЫ имени КРАСНОЗНАМЕННОГО БЕЛОРУСКОГО ВОЕННОГО ОКРУГА»

на 2022 - 2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация ГУО «Средней школы № 1 г. Пружаны имени Краснознамённого Белорусского военного округа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющий интересы работников-членов профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Кузнецовой Марины Анатольевны и государственным учреждением образования «Средняя школа № 1г.Пружаны имени Краснознамённого Белорусского военного округа» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Станкевич Светланы Николаевны, директора (далее – Руководитель).

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

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

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики

Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Соглашение), местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Требования о проведении переговоров по заключению

коллективного договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

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

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

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

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта или справки), которые рассматриваются расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

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

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

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

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

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое

одобряется на профсоюзном собрании (конференции), подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

19. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение 5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

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

педагогическим работникам, подготовившим обучающихся, победителей и призеров III и заключительного этапов республиканской олимпиады по учебным предметам, конкурсов профессионального мастерства, в течение двух лет с момента победы на олимпиадах, конкурсах;

педагогическим работникам учреждения образования за результативность воспитательно – профилактической деятельности с обязанными лицами.

Единовременные выплаты работникам:

победителям и призерам республиканского конкурса «Учитель года», «Воспитатель года», «Мастер года», других профессиональных конкурсов, проводимых Министерством образования, с момента подведения итогов конкурсов; победителям и призерам областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Мастер года», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых Главным управлением по образованию, с момента подведения итогов конкурсов; победителям и призерам районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Мастер года», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых отделом по образованию, с момента подведения итогов конкурсов.

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

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

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

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

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

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

Работникам, у которых основной трудовой отпуск составляет 24 календарных дня предоставлять дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью не менее 5 календарных дней при заключении (продлении) с работником контракта с сохранением среднего заработка, имеющих высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

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

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 5 базовых величин;

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

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

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

Пятидневная рабочая неделя устанавливается:

-заместителю директора по хозяйственной работе;

- воспитателям;

- лаборантам;

- работникам столовой;

- инженеру-програмисту;

- секретарю.

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

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы (или в иной срок).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20.23. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, Договором с

согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

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

20.26. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до 24 часов свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

20.27. Деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя.

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

20.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 15.

20.30. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час согласно законодательству) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 13).

20.31. Осуществлять за счёт внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами выплату семье умершего работника на основании заявления близкого родственника, члена семьи в размере 2 базовых величин.

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

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

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

22. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

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

в определенный период:

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

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

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

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

рождения ребенка – 1день;

регистрации заключения брака – 2 дня;

смерти близких родственников (членов семьи) – 2 дня;

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

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

бракосочетания детей (внуков) работника – 2 дня;

рождения внуков – 1 день;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

25. Профком обязуется:

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

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

26. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, в случае равной производительности труда и квалификации, отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации; получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств и другим категориям работников, определённым в трудовом договоре.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26.12. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок пять лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26.18. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия с установлением надбавки за работу по контракту в зависимости от сроков заключения контрактов:

при заключении контракта на 2 года – 30%, на 3 года – 40%, на 4 года – 45%, на 5 лет – 50% оклада;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

характеристику с предыдущего места его работы;

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

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

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

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

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

1. принятые на время замещения отсутствующего работника;

2. сезонные работники;

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

5. ОХРАНА ТРУДА

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить формирование и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение 6).

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

27.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 10).

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

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

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

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

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

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

27.12. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

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

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

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

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

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

28. Профком обязуется:

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

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

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

28.10. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 11);

обеспечением мастерских, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи (Приложение12).

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

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

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

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

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

29.7. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам квартала в размере, установленном Положением.

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

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

31. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

32.8. Создавать условия для питания работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

надбавку по контракту в максимальном размере (50%);

поощрительный отпуск в количестве 5 календарных дней;

оказание материальной помощи в соответствии с законодательством.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

33. Наниматель обязуется:

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

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

34. Профком обязуется:

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

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

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

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

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

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

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

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

35.8. Устанавливать работнику, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников, создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе и выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере до 50% оклада по основной работе.

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

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

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

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

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

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссии по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений в него), а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

36. Профком обязуется:

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

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

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

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

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

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

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

В состав примирительной комиссии входят:

от Руководителя:

1. Коляда А.В., заместитель директора по учебной работе

Ф.И.О., должность

2. Карпей О.П., учитель русского языка и литературы

Ф.И.О., должность

от Профкома:

1. Делец Е.П., учитель начальных классов

Ф.И.О., должность

2. Городник О.В., учитель истории

Договор подписан «30» августа 2024 года

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель Профкома |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Подпись | /С.Н.СтанкевичИнициалы, фамилия | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Подпись | /М.А.КузнецоваИнициалы, фамилия |

Одобрен на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза

«30» августа 2024 г., протокол от 30.08.2024 №2.

Приложение 1

 УТВЕРЖДЕНО

 Приказ директора

учреждения образования

от 04.01.2024 № 6

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников**

**государственного учреждения образования «Средняя школа № 1 г. Пружаны имени Краснознамённого Белорусского военного округа»**

1. Положение о премировании работников СШ №1 г.Пружаны им.КБВО (далее – Положение) устанавливает порядок и условия премирования работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями, Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 с 1 июля 2021 года.
2. Премирование является материальным поощрением работников за достижение количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллективов работников.
3. На выплату премий направляются бюджетные средства в размере 20% от окладов работников в рамках предусмотренных бюджетных ассигнований на оплату труда. .
4. Расчет ежемесячных премий производится от оклада работников учреждения образования с учётом педагогической нагрузки и пропорционально отработанному времени.
5. Премирование директора производится по приказу начальника отдела по образованию Пружанского райисполкома.
6. Работник не премируется при наличии в премируемом периоде приказа о нарушении исполнительской или трудовой дисциплины.
7. Премия выплачивается по приказу руководителя в соответствии с личным вкладом работников в общие результаты работы в абсолютных суммах и максимальным размером не ограничивается. На премирование также направляются неиспользованные средства по фонду оплаты труда за предыдущий месяц. Премия согласовывается с председателем профсоюзного комитета.
8. Предложения по премированию работников вносятся на рассмотрение директора по предложениям заместителей директора.
9. Дополнительное премирование сотрудников за результаты труда производится по следующим показателям и устанавливается в процентах от базовой ставки:

10.1. заместителям директора по учебной работе, воспитательной:

* работа по созданию безопасных условий труда и безопасной жизнедеятельности учащихся – до 30%;
* работа по обеспечению экономии ТЭР – 30%;
* работа по реализации социальной работы – до 30%;
* работа с обращениями граждан – до 30%;
* охват кружковой работой – до 30%;
* охват факультативами – до 30%;
* организация методической работы – до 30%;
* охват детскими и молодёжными общественными объединениями – до 50%;
* организация спецобразования – до 30%;
* организация физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, соревнования (с учащимися и педагогами) – до 30%;
* кадровое обеспечение (повышение квалификационного уровня, курсовая подготовка) – до 30%;
* работа по информатизации образовательного процесса (организация дистанционного обучения, обеспечение работы сайта, использование ЭСО) – до 30%;
* распределение выпускников (поступление, трудоустройство) – до 30%;
* укрепление материально-технической базы – до 30%;
* укрепление методической базы учебных кабинетов, методкабинета – до 30%;
* создание здоровьесберегающей среды (заболеваемость) – до 30%;
* инновационная и экспериментальная деятельность – до 100%;

10.2. заместителю директора по АХР:

* обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности – до 25%;
* отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – до25%;
* качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ – до 25%;
* своевременная подготовка учреждения к новому учебному году – до 25%;
* своевременная организация работы, связанной с обновлением и ремонтом технического оборудования – до 25%;
* ведение общественной работы (участие в работе органов самоуправления) – до 25%;
* выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работы) – до 25%;

10.3. шеф-повару:

* за выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями -30%;
* обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения образования в соответствии с нормами СанНиП– до 50%;
* проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ – до 50%;

10.4. заведующему библиотекой, библиотекарю:

* оказание платных услуг – до 15%;
* выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями – до 15%;

10.5. служба СППС:

* организация работы по социальному расследованию – до 25%;
* сопровождение учащихся, в отношении которых проводится ИПР, признанных находящихся в СОП, находящихся на патронатном сопровождении – до 50%;
* сопровождение учащихся с ОПФР – до 40%;
* сопровождение учащихся, воспитывающихся в замещающих семьях – до 15%;
* мониторинг замещающих семей – до 25%;
* организация занятости в каникулярный период – до 25 %;
* организация льготного питания – до 20%;
* работа с детьми с суицидальными рисками – до 20%.

10.6. учителю-дефектологу:

* подготовка характеристики для ПМПК (декабрь, апрель) – до 40%;
* сопровождение учащихся с ОПФР – до 40%;
* участие в работе ПМПК (май) –25%;

10.7. секретарю за выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями – до 100%;

10.8. инженеру-программисту:

* за качественное обслуживание, ремонт компьютерной техники – до 100%
* музыкальное сопровождение мероприятий – до 30%;
* работа с Фондом социальной защиты населения (заполнение базы ДПУ) – до 50 %;

10.9. оператору ЭВМ за выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями – до 20%;

10.10. уборщику помещений, рабочему по обслуживанию зданий и сооружений, уборщику территорий, гардеробщику, повару, кухонному рабочему, кладовщику, лаборанту может быть установлена надбавка за:

* недопущение нарушений требований охраны труда и техники безопасности – до 10%;
* обеспечение экономии материальных и энергетических ресурсов – до 10%;
* образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструментов, оборудования – до 10%;
* активное участие в работе по благоустройству и озеленению территории учреждения – до 10%;
* увеличение объёма выполняемых работ в связи с изменением санитарно-эпидемиологических требований – до 10%;
* выполнение особо важных, срочных работ, не предусмотренных должностными и функциональными обязанностями – до 20 %;
* работу на учебно-опытном участке – до 20 %.

10.11. Педагогическим сотрудникам:

Призовые места на республиканской предметной олимпиаде:

IV этап (г.Минск):

* Диплом 1 степени – 120 % (на год);
* Диплом 2 степени – 110 % (6 месяцев);
* Диплом 3 степени – 110 % (на 3 месяца):
* Похвальные отзывы – 70 % (1 раз) .

За подготовку учащихся до 100%

III этап (область):

* Диплом 1 степени – 110 % (на год);
* Диплом 2 степени – 50 % (6 месяцев);
* Диплом 3 степени – 30 % (на 3 месяца):
* Похвальные отзывы – 20 % (на 2 месяца) .

За подготовку учащихся до 50%

II этап (район), смотры, соревнования (1 месяц):

* Диплом 1 степени – 50 % (2 месяца);
* Диплом 2 степени – 34 % (2 месяца);
* Диплом 3 степени – 25 % (2 месяца).

За участника, набравшего свыше 50% без диплома – 20%

Подготовка документов для участия в международных и республиканских конкурсах (Журавлик, Кенгуру, Буслик, Зубрёнок, Колосок и др.) – до 11%;

За участие в инновационной и экспериментальной деятельности от 60% до 100%

Победителям и призёрам республиканского этапа конкурса «Учитель года», «Воспитатель года», и т.п. – 110 % (в течение полутора лет);

* областного этапа – 110 % (в течение года);
* районного этапа – 56 % (в течение полугода);
* призёрам районного этапа – 34 % (в течение полугода);
* за участие – 40 %

Победителям областных конкурсов профмастерства – 110 % (3 месяца);

* районного этапа – 40 %;
* за участие – 30 %.

За исследовательские работы:

* за участие – 20 %;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Районный Этап | Областной этап | Республиканский этап |
| 1 место – 50 % | 1 место – 110 % | 1 место – 120 % |
| 2 место – 35 % | 2 место – 70% | 2 место – 110 % |
| 3 место – 22 % | 3 место – 50 % | 3 место – 100 % |

Олимпиады (3 – 8 классы), Познайка (2 месяца):

|  |  |
| --- | --- |
| Районный этап | Областной этап |
| 1 место – 50 % | 1 место – 60 % |
| 2 место – 34 % | 2 место – 50% |
| 3 место – 22 % | 1. место – 35 %
 |

за участие творческих и интеллектуальных конкурсах :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Районный Этап | Областной этап | Республиканский этап |
| 1 место – 42 % | 1 место – 62 % | 1 место – 87 % |
| 2 место – 27 % | 2 место – 42 % | 2 место – 69 % |
| 3 место – 15 % | 3 место – 27 % | 3 место – 55 % |

за участие в конкурсах методических разработок, проектов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Районный Этап | Областной этап | Республиканский этап |
| 1 место – 42 % | 1 место – 62 % | 1 место – 87 % |
| 2 место – 27 % | 2 место – 42 % | 2 место – 69 % |
| 3 место – 15 % | 3 место – 27 % | 3 место – 55 % |

за участие в конкурсах фотографий, рисунков, плакатов и т.п.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Районный этап | Областной этап | Республиканский этап |
| 1 место – 22 % | 1 место – 27 % | 1 место – 42 % |
| 2 место – 15 % | 2 место – 22 % | 2 место – 27 % |
| 3 место – 10 % | 3 место – 15 % | 3 место – 22 % |

Призовые командные места в районных спортивных соревнованиях (руководителям команд):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Районный этап | Областной этап | Республиканский этап |
| 1 место – 30 % | 1 место – 50 % | 1 место – 70% |
| 2 место – 20 % | 2 место – 40 % | 2 место – 60 % |
| 3 место – 15 % | 3 место – 35 % | 3 место – 50 % |

За награждение во всех конкурсах и олимпиадах Похвальным отзывом начисление приравнивается к третьему месту в соответствии с уровнем.

-за подготовку работ для участия в районных творческих и интеллектуальных конкурсах – 15 %; художественных конкурсах – 7%.

-за подготовку работ для участия в областных и интеллектуальных конкурсах, художественных конкурсах – 27%.

- за работу в профильных группах – до 6%;

- за работу по ведению профессионального образования – до 10%;

- за проведение, оформление протокола школьной олимпиады – до 10%.

10.12. Классным руководителям:

- выпускных классов (в июне): 11 кл. – до 40%;9 кл. – до 30%;

- 1-х классов (в сентябре) – 20%.

- за подготовку материалов для проведения социального расследования – до 20%;

- в интегрированном классе – до 30%.

10.14 Организация выездных экскурсий, туристических походов – 12%; с ночлегом – 22%; сопровождающим – 4%; экскурсии по городу – 6%.

10.15 Членам комиссии по выписке свидетельств и аттестатов – до 30%.

10.16. Членам экзаменационных комиссий – 12 %.

10.17 Участникам районной творческой группы (в месяц заседания) – 12 %.

10.18. секретарю педсоветов, совещаний при директоре (в месяц проведения) – 27%.

10.19.-классным руководителям в сентябре, мае – 27% и библиотекарю в сентябре, мае – до 50%.

10.20. общественному инспектору по охране труда – до 10%.

11. Экономия премиального фонда распределяется всем сотрудникам поровну.

12. Снижение размера премии производится при:

- недобросовестном исполнении должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля;

- нарушении правил внутреннего трудового распорядка, Устава школы, нормативных документов, регламентирующих деятельность школы;

- нарушении правил охраны труда и техники безопасности;

- неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;

- нетактичном поведении с учащимися, родителями, коллегами;

- нарушении порядка ведения учебной и учетной документации;

- невыполнении поручения руководителя учреждения.

Одобрено на собрании трудового коллектива

Протокол №1 от 04.01.2024

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

04.01.2024 №1

Председатель профкома Т.Я.Корнюк

Приложение 2

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНОПриказ директора учреждения образования от 04.01.2024 № 6 |

**ПОЛОЖЕНИЕ** **об оказании материальной помощи работникам** **государственного учреждения образования «Средняя школа № 1 г. Пружаны имени Краснознамённого Белорусского военного округа»** |

Положение об оказании материальной помощи СШ № 1 г. Пружаны (далее – Положение) устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с 1 января 2022 года. Положение определены периодичность и источники выплаты материальной помощи.

Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом.

На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Средства на оказание материальной помощи определяются в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Оказание материальной помощи производится работникам (в том числе и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет) в следующих случаях и размерах:

- в случае смерти супругов, детей, родителей работников – 10 базовых величин;

- в связи с пожаром, аварией, катастрофой, стихийными бедствиями, ограблением – 20 базовых величин;

- в связи с круглыми юбилейными датами со дня рождения – 3 базовых величины;

- в связи с выходом на пенсию – 2 базовых величины;

-в связи с бракосочетанием (первый брак) – 5 базовых величин;

- в связи с рождением ребенка – 5 базовых величин;

- в связи с длительным лечением сотрудников (свыше 30 календарных дней) – 10 базовых величин;

- многодетным и малообеспеченным семьям работников образования в подготовке их детей к новому учебному году - 2 базовых величины;

- работникам ко Дню памяти воинов-интернационалистов, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (ко Дню Чернобыльской трагедии) - 2 базовых величины;

- выпускникам высшего и среднего специального образования, окончившим образование на условиях оплаты и приступивших к работе в учреждении образования по распределению - 2 базовых величины;

- оплаты стоимости путевок на санаторно-курортное лечение при наличии медицинских показаний (справки медицинского учреждения) – до 30% от стоимости путёвки;

- компенсации стоимости родительской доплаты за путёвку для оздоровления детей в летний период в загородных оздоровительных лагерях в размере до 50% родительской платы.

 При наличии экономии фонда материальной помощи в конце календарного года производится ее распределение между основными работниками равными долями пропорционально отработанному времени. На работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет не распространяется.

Директор школы С.Н.Станкевич

Одобрено на собрании трудового коллектива

Протокол №1 от 04.01.2024

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

от 03.01.2024 № 1

Председатель профкома Т.Я.Корнюк

Приложение 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНОПриказ директора учреждения образования 04.01.2024 № 6 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о единовременной выплате на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №1 г.Пружаны имени Краснознамённого Белорусского военного округа»**

Положение о единовременной выплате на оздоровление СШ № 1 г. Пружаны им.КБВО» (далее – Положение) устанавливает порядок и условия единовременной выплаты на оздоровление работникам в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с 1 января 2022 года. Положением определены периодичность и источники выплаты.

Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

Единовременная выплата на оздоровление производится один раз в календарном году по заявлению работника, как правило, при предоставлении ему трудового отпуска (отпуска) или части трудового отпуска в размере 1(одного) оклада.

По заявлению работника выплата на оздоровление может быть произведена и до ухода в трудовой отпуск в пределах средств, предусмотренных в смете расходов на эти цели.

Единовременная выплата на оздоровление рассчитывается в размере 1 окладов, установленных на день убытия работника в трудовой отпуск, и перерасчету не подлежит, за исключением случаев получения единовременной выплаты в связи с досрочной выплатой заработной платы в последних числах месяца, предшествующего месяцу начала отпуска, в котором происходит изменение условий оплаты труда.

Работникам, принятым на работу или вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в течение календарного года, при уходе в трудовой отпуск в этом же году единовременная выплата на оздоровление производится в следующем размере:

- принятым на работу в порядке перевода из бюджетной организации в размере 1 оклада в год, при предоставлении документов, подтверждающих, что по прежнему месту работы выплата не производилась;

- работникам, принятым на работу в порядке перевода не из бюджетной организации или вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, единовременная выплата на оздоровление производится по их заявлению в конце календарного года при наличии средств на эти цели, из расчета 1 оклада в год, пропорционально отработанному времени.

В случае не предоставления трудового отпуска работникам, принятым на работу в течение текущего календарного года, или вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление производится по их заявлению в конце календарного года, при наличии средств на эти цели, из расчета 1 оклада в год пропорционально отработанному времени.

Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, единовременная выплата на оздоровление производится по заявлению в размере до 1 оклада в конце календарного года при наличии экономии фонда.

При увольнении работника или при уходе работника в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет единовременная выплата производится из расчета 1 оклада пропорционально отработанному времени.

В случае увольнения работника в течение календарного года, ранее полученная единовременная выплата на оздоровление не подлежит удержанию.

При непредоставлении отпуска согласно графику, по не зависящим от работника причинам, единовременная выплата производится в размере 1 оклада по заявлению работника в конце года или в месяце, предусмотренном графиком отпусков.

Директор школы С.Н.Станкевич

Одобрено на собрании трудового коллектива

Протокол №1 от 04.01.2024

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

от 04.01.2024 № 1

Председатель профкома Т.Я.Корнюк

Приложение 4

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО Приказ директора  учреждения образования  04.01.2024 № 6 |

**Положение о надбавке за высокие достижения в труде.**

**Порядок и условия установления надбавки за высокие достижения в труде**

1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам учреждения образования ежемесячно на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом.
2. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий в % от базовой ставки (далее %) без учёта педагогической нагрузки.
3. Надбавка директору устанавливается приказом начальника отдела по образованию Пружанского райисполкома по согласованию с РК профсоюза из средств учреждения.
4. Надбавка председателю профкома устанавливаются директором по представлению президиума РК профсоюза на каждое календарное полугодие.
5. Надбавка не начисляется за период:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых отпусков;

- социальных отпусков.

1. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:
	1. заместителя директора по учебной и воспитательной работе:

- реализация внебюджетной деятельности (организация платных образовательных услуг) – до 30%;

- организация подписной кампании на методические издания, оснащённость методическими изданиями – до 30%;

- педагогическая инициатива – до 30%;

- организация питания, работа в составе совета по питанию – до 30%;

- работа по благоустройству – до 30%;

- аттестация учащихся (результативность) – до 30%;

- работа с высокомотивированными учащимися – до 30%;

- подготовка к новому учебному году – до 30%;

- работа по притяжении учащихся и учителей к участию в конкурсах – до 30%;

- работа по профилактике правонарушений – до 30%.

* 1. заместителю директора по АХР :

- увеличение объёма выполняемых работ, связанные с разъездами, разработкой документации, обеспечивающей жизнедеятельность учреждения – до 30%;

- выполнение особо важных (срочных) работ, более сложной и ответственной работы – до 30%;

- стабильное, непосредственное влияние на улучшение показателей работы организации – до 30%;

- укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 40%;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения образования в соответствии с нормами СанПиН – до 30%;

- проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ – до 30%;

* 1. шеф-повару за:

6.3.1 ведение программы «Крошка» – до 100 %;

6.3.2. оформление заявок на продукты – до 100 %;

6.3.3. выполнение денежных и натуральных норм - до 100 %;

6.3.4. выполнение требований в соответствии с нормами СанПиН – до 100%.

* 1. заведующему библиотекой, библиотекарю :

- за подписку на журнал «Бібліятэка прапануе» – до 100% стоимости;

- работа с сайтом – до 60%;

* 1. служба СППС :

- подготовка аналитических информаций, ответов – до 5%;

- участие в проекте «Родительский университет» – до 20%;

- организация льготного питания учащихся – до 20%;

* 1. учителю-дефектологу:

- составление расписания коррекционных занятий (сентябрь, январь) –до 30%;

- проведение диагностики и оформление заявки для ПМПК (март) – до 30%;

* 1. секретарю за ведение кадровой работы – до 100 %;
	2. молодым специалистам – 25 %;
	3. инженеру-программисту:

- заправка картриджей – до 50%;

- формирование списков, выставление сумм (ЕРИП) – до 20%;

- организация работы по ведению сервиса «Электронный дневник, журнал – до 20%;

- оформление ПУ-1, ПУ-2 – до 50%;

- ведение работы по СМДО – до 20%;

- заполнение банка данных документов об образовании, выданных учреждением образования – до 20%;

* 1. оператору ЭВМ :

- оказание платных услуг – до 10%;

- работа с программно-технологическим комплексом «ПараГраф: учебное заведение XXI» – до 10%;

* 1. председателю профкома устанавливается директором школы по представлению РК профсоюза на каждое календарное полугодие;
	2. уборщику помещений, рабочему по обслуживанию зданий и сооружений, уборщику территорий, гардеробщику, повару, кухонному рабочему, кладовщику, лаборанту может быть установлена надбавка за:

- выполнение общественной работы, разовых поручений в интересах трудового коллектива – до 20%;

- высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе ведомственного и иных видов контроля – до 10%;

- проявление инициативы, творческий подход к решению поставленных задач – до 10%;

- призовые места в конкурсах профессионального мастерства – до 50%;

- активное участие в работе по благоустройству и озеленению территории учреждения – до 30%;

- вклад в обновление и развитие материально-технической базы учреждения – до 10%;

- проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – до 30%;

- длительный и непрерывный стаж работы в учреждении – до 5%;

- обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования, за которые отвечает работник – до 5%;

7.8. За участие в проведении недель, декад, месячников – до 20%, за оформление материалов – до 28%.

7.9. За публикации в периодических изданиях – до 20%.

7.10. За организацию работы с молодыми специалистами – до 22 %;

7.11. Руководителям школьных УМО – 12% (в месяц заседания).

7.12. Творческие отчёты, доклады, выступления – 2 – 8%.

7.13. Работа в аттестационной комиссии (в месяц заседания):

- секретарю – 22%;

- членам комиссии – 12%.

7.14. За организацию и проведение ремонта кабинета (3 – 4 окна):

- оклейка, побелка, покраска – до 30%;

- оклейка и покраска – до 22%;

- покраска дверей, мебели, пола – до 12%;

- покраска пола – 6%.

7.15. За образцовое содержание и развитие кабинета – 4 – 22.

7.16. Работа в оздоровительном лагере, в ЛТО (с учётом количества детей):

- заместителю директора лагеря, старшему воспитателю лагеря – до 40% (осень, зима, весна);

- заместителю директора лагеря, старшему воспитателю лагеря – до 50% (лето).

7.24. Организация и проведение платных занятий (за 1 урок) – 3%; по подготовке у школе – 4%.

7.25. Награждённым знаком «Выдатнік адукацыі» – 50%.

7.26. Техническое обеспечение работы сайта – 30%.

7.27. Работа с обязанными лицами – 4%.

7.28. За ведение расписания – 50%.

7.29. За сопровождение на плавание – 6%.

7.30. За организацию питания (100% охвата) – 4%.

7.31. Воспитателю ГПД за организацию питания – 12%;

7.32. За проведение открытого урока – до 30% (район), до 15 % (школа);

7.33. Контроль за оплатой питания школьников и сотрудников – до 100%.

7.34. За работу по учёту детей до 18 лет – до 5%.

7.35. За подписку на «Настаўніцкую газету», «Юный спасатель» - до 100% от стоимости (при наличии средств);

8. За творческие достижения в работе, которые потребовали решения новых задач, применения новаторских подходов, форм и методов работы, за выполнение особо важной (срочной) работы, выполненной по распоряжению администрации школы – 6 – 40%.

9. Надбавки работнику не устанавливаются за те дни, когда он находится в отпуске, на больничном листе, справке, курсах.

10. В случае недостаточного количества денежных средств для начисления надбавки в текущем месяце по установленным критериям, данная надбавка начисляется в следующем месяце.

11. Работник частично или полностью лишается надбавки в случае снижения качества работы, нарушения трудовой дисциплины, невыполнения распоряжений руководства школы.

12. Оставшаяся сумма, выделенная из бюджета на надбавки, распределяется между членами коллектива поровну, кроме руководителя учреждения образования.

13. Выплата надбавок производится в сроки, которые установлены для выплаты заработной платы за отработанный месяц.

14. Данное положение действует по 31.12.2024 включительно.

Директор школы С.Н.Станкевич

Одобрено на собрании трудового коллектива

Протокол №1 от 04.01.2024

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

№1от 04.01.2024

Председатель профкома Т.Я.Корнюк

Приложение 5

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОПриказ директора учреждения образования 04.01.2024 № 6 |

**Надбавка за характер труда.**

**Порядок и условия установления надбавки за характер труда.**

1. На установление надбавки направляются 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

2. Надбавка за характер труда устанавливается:

2.1. педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ, за исключением руководителя и его заместителей по учебной и воспитательной работе, воспитателей ГПД:

за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне – до 60%;

за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе оформление документации – до 60%;

за системную работу по организации питания обучающихся, в том числе контроль оплаты через систему ЕРИП – до 10%;

за системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60%;

за участие в деятельности районных и областных учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60%;

за работу в экзаменационной комиссии при проведении итоговой аттестации – до 60%;

за организацию участия обучающихся в областных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 60%;

за сопровождение обучающихся для участия в плавательном всеобуче – до 10%;

за организацию работы объединений по интересам (за каждый час работы) – до 5%.

2.2. техническим сотрудникам:

за высокие результаты в работе , подтверждённые в ходе ведомственного и иных видов контроля – до 10% ;

за активное участие в работе по благоустройству и озеленение территории учреждения – до 10%;

за выполнение работ по совмещению – до 10%;

за экономию энергетических ресурсов– до 10%;

за увеличение объёма выполняемых работ в связи с изменением санитарно-эпидемиологических требований – до 30%.

3. Указанные надбавки устанавливаются педагогическим работникам (учителям, педагогу-психологу, педагогу социальному, педагогу-организатору, руководителю по патриотическому воспитанию, классным руководителям, руководителям структурных подразделений), уборщикам помещений, секретарю, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, уборщику территорий за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного сотрудника.

4. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

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

6. Надбавка устанавливается на месяц.

7. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом на основании предложений заместителей директора.

 8. Данное положение действует по 31.12.2024 включительно.

Директор школы С.Н.Станкевич

Одобрено на собрании трудового коллектива

Протокол №1 от 04.01.2024

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

04.01.2024 №1

Председатель профкома Т.Я.Корнюк

Приложение 6

**План мероприятий по охране труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Основные направления в области охраны труда** | **Цель** | **Наименование мероприятия** | **Ответственный за выполнение мероприятия** | **Срок выполне-ния** |
|
| Улучшение условий и охраны труда. | Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений. | Составление плана ремонтных работ. | Директор школы,заместитель директора по хозяйственной работе | Май |
| Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний | Смотр кабинетов повышенной опасности. | Комиссия по охране труда | Август |
| Обеспечение санитарно-бытового обеспечения работающих. | Приобретение средств индивидуальной защиты и средств профилактики от заболеваний (смывающие и обезвреживающие средства). | Заместитель директора по хозяйственной работе | По мере необходи-мости |
| Обеспечение санитарно-бытового обеспечения работающих. | Обеспечение работников необходимыми средствами защиты, а так же материально-технического обеспечения. | Заместитель директора по хозяйственной работе | По мере необходи-мости |
| Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений. | Очистка вентиляционных установок и воздуховодов, осветительной арматуры, световых фонарей, окон, фрамуг. | Заместитель директора по хозяйственной работе | 2 раза в год |
| Предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональ-ных заболеваний. | Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений. | Осмотры зданий и сооружений на предмет готовности к весенне-летнему и осенне-зимнему периоду. | Комиссия по охране труда | 2 раза в год |
| Соблюдение действующего законодательства по охране труда. | Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений. | Нанесение и восстановление сигнальных цветов и знаков безопасности. | Заместитель директора по хозяйственной работе | По мере необходи-мости |
| Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений. | Проведение паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда в учреждении. | Директор школы,заместитель директора по хозяйственной работе, председатель комиссии по ОТ | Ежегодно до 1 декабря |
| Обеспечение постоянного выявления опасностей, оценки рисков и управления ими. | Подведение итогов работы учреждения образования по обеспечению охраны труда за истекший период. | Директор школы,заместитель директора по хозяйственной работе, председатель комиссии по ОТ | Декабрь |
| Привлечение всех работников учреждения, к участию в формировании и реализации политики, деятельности по улучшению условий труда, профилактике несчастных случаев и профессиональных заболеваний. | Обеспечение соблюдения законодательных требований охраны труда. | Рассмотрение вопросов соблюдения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, выполнение коллективных договоров, планов мероприятий по охране труда. | Заместитель директора по хозяйственной работе | 2 раза в год |
| Обеспечение реализации идеи о том, что безопасность труда – дело всех и каждого. | 1. Проведение вводного инструктажа с учащимися с 1 по 11 классы по правилам безопасности при нахождении в школе.2. Проведение целевых инструктажей по охране труда и правилам безопасности с учащимися, которые участвуют в новогодних мероприятиях. | Классные руководители | СентябрьДекабрь |
| Обучение, повышение квалификации работников в области охраны труда, повышение квалификации работников в области охраны труда, подготовку персонала к локализации и ликвидации аварий. | Обеспечение соблюдения законодательных требований охраны труда. | Проведение проверки знаний работников по вопросам охраны труда, пожарной безопасности. | Директор школы,заместитель директора по хозяйственной работе | Сентябрь, февраль |
| Обеспечение пожарной безопасности. | Организация и проведение выступления представителей районного отдела по чрезвычайным ситуациям на родительских собраниях по вопросам пожарной безопасности и безопасности жизнедеятельности. | Директор школы,заместитель директора по воспитательной работе | Январь – май, сентябрь – декабрь |
| Обеспечение систематического информирования работников об условиях труда на рабочих местах. | Проведение целевого инструктажа по охране труда и правилам безопасности с руководителями туристских экскурсий, походов и учащимися. | Директор школы,заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе | По необходи-мости |
| Учреждение контроля за соблюдением требований охраны труда. | Обеспечение снижения риска производственных травм и профессиональных заболеваний. | Проведение проверки на готовность помещений учреждения к проведению Новогодних утренников, пришкольных лагерей. | Директор школы, заместитель директора по хозяйственной работе, заместитель директора по воспитательной работе | Ноябрь, декабрь, март, май |
| Обеспечение постоянного улучшения условий и охраны труда. | Укрепление учебно-материальной базы по вопросам охраны труда. | Директор школы, заместитель директора по хозяйственной работе | Ежегодно |
| Информирова-ние работников об условиях труда, случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний, льготах и компенсациях по условиям труда. | Обеспечение пожарной безопасности. | Проведение инструктажа по пожарной безопасности с работниками пришкольных лагерей. | Заместитель директора по хозяйственной работе | Октябрь, март, июнь |
| Пропаганда и агитация противопожарной безопасности. | Обеспечение реализации идеи о том, что безопасность труда – дело всех и каждого. | Оказание содействия в подписке учащихся на газету «Юный спасатель» и распространении наглядной агитации. | Заместитель директора по воспитательной работе | Постоянно |
| Организация контроля за соблюдением требований охраны труда. | Обеспечение постоянного улучшения условий и охраны труда. | Проведение Дней охраны труда. | Комиссия по охране труда | В соответст-вии с графиком |

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средствиндивидуальной защиты (СИЗ) | Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носкив месяцах |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажныйТапочки кожаные | ЗМиЗ | 1212 |
| 2 | Уборщик территорий(дворник) | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажный с нагрудникомБотинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиЗимой дополнительноКуртка хлопчатобумажная наутепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные наутепляющей прокладкеВаляная обувьГалоши на валяную обувьВ остальное время года дополнительноПлащ непромокаемыйСапоги резиновые | ЗМиМиМиМиТнТнТн 20ВВнВ | 1212122363648243624 |
| 3 | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажныйРукавицы хлопчатобумажные с накладками | ЗМиМи | 123 |
|  |  | Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительноКуртка хлопчатобумажная наутепляющей прокладкеБрюки хлопчатобумажные наутепляющей прокладкеВаляная обувьГалоши на валяную обувьВ остальное время годаПлащ непромокаемый | ТнТнТн 20ВВн | 36 36 4824*Дежурный* |
| 4 | Лаборант | Халат хлопчатобумажныйФартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновыеОчки защитныеПри выполнении работ с кислотами дополнительно: Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые Сапоги резиновые или ботинки кожаные Противогаз | ЗМиК20Щ20К50Щ20ЗН(Г)К20Щ20К50Щ50К50Щ50 | 12 Дежурный До износа До износа1212ДежурныеДо износа |
| 5 | Мастер производ­ственного обучения, учитель тру­дового обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажныйОчки защитные  | ЗМиЗн(Г) | 12До износа |
| 6 | Подсобный рабочий | Костюм хлопчатобумажныйФартук прорезиненный с нагрудникомРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиБотинки кожаные с защитным носкомСапоги резиновыеНа наружных работах зимой дополнительноКуртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладкеБрюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладкеВаляная обувьГалоши на валяную обувьВ остальное время года дополнительноПлащ непромокаемый | ЗМиВнМиМиВнТнТнТн 20ВВн | 12 Дежурный0,51224 3636482424 |
| 7 | Преподаватель  | При проведении лабораторных, исследовательских работ:Халат хлопчатобумажныйПри работе в полевых условиях:Костюм хлопчатобумажный с отталкивающей пропиткойГоловной убор из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткойКуртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткойСапоги резиновыеПерчатки трикотажные | ЗМиЗМи ВуТн ВуВМи | 1818До износа36До износаДо износа |
| 8. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаныеРукавицы комбинированныеГоловной уборПерчатки резиновые Очки защитныеЗимой на наружных работах дополнительно:Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладкебрюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладкесапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве рукавицы утепленныеподшлемник зимнийПри выполнении работ на высоте:каска защитнаяпояс предохранительный лямочный | ЗМиМиМиВнГТнТнСлТн30Тн | 1212До износа12До износа До износа363624До износа24Дежурный |
| 9. | Руководитель кружка (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других) | При работе, связанной с загрязнениями:Халат хлопчатобумажныйПерчатки трикотажные | ЗМиМи | До износаДо износа |
| 10. | Сторож (вахтер) | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажныйНа наружных работах дополнительноБотинки кожаные или сапоги кирзовыеПлащ с капюшономКуртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладкеБрюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладкеВаляная обувьГалоши на валяную обувь Рукавицы ватные Полушубок | ЗМиМиВнТнТнТн 20ВТн | 12 1212 36 36482424Дежурн. |
| 11. | Уборщик помещений | Костюм хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Ботинки кожаныеНа наружных работах зимой дополнительно:Куртка хлапчатобумажная на утепляющей прокладкеБрюки хлапчатобумажные на утепляющей прокладкеСапоги кирзовые утепленныеПри выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые или полусапоги резиновыеПерчатки резиновые | ЗМиМиМиТнТнВВВн (Бм) | 12 2 1236362424До износа |

Основание:

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

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

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

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС, ЕКСД | Класс условий труда | Процент от базовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу\* | Численностьработающих |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Повар |  | 3.1. | 0.10 | 3 |

и другие

# Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

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

Основание:

1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности специалистов согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС,ЕКСД | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. |
| 1 | Повар |  | СШ №1 Г.ПРУЖАНЫ ИМ.КБВО | 3.1. | 4 |

и другие

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

Приложение 10

Перечень

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия (должность), выполняемая работа | Кол-во мест | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодич-ность медосмотра |
| Уборщик территории | 1 | п. 4.7. прил.1 Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более; На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже |  | 1 раз в год |
| ПоварШеф-поварКухонный рабочий | 312 | п. 4.8. прил.1Повышенная температура воздуха более чем на 4 С выше верхней границы допустимого уровняп.2 прил.3 | 3.1. | 1 раз в год |
| Секретарь  | 1 | п. 5.3. прил.1Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями |  | 1 раз в год |
| Уборщик помещений | 7 | п. 1. прил. 2Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)п.5.4. прил.1Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 град. от вертикали) |  | 1 раз в год |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | 3 |  п. 5.5. прил.1Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены |  | 1 раз в два года1 раз в три года |
| Инженер-программист | 1 | п. 5.6.3. прил.1Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену |  | 1раз в год |
| Педагоги.  | 38 | п. 5.6.4. прил.1Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю |  | 1 раз в год |
| Сторож | 3 | п.10. прил.2 Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия |  | 1 раз в год |
| Учитель технического трудаРабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 12 | п. 12. прил.2 Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз в год |
| Иные работники | 5 | Приложения 1-3 Инструкции. Занятые на работах с вредными и опасными условиями труда по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда | По итогам аттестации рабочих мест по условиям труда | В сроки, определённые прил. 1-3, п. 12. Инструкции  |

и другие

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Работники пищеблока | Мыло, 400 г |
| 2. | Уборщик помещений | Мыло, 400 г |
| 3. | Уборщик территорий (дворник) | Мыло, 400 г |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400 г |
| 5. | Заведующий складом (кладовщик) | Мыло, 400 г |
| 6. | Лаборант | Мыло, 400 г |
| 7. | Подсобный рабочий | Мыло, 400 г |
| 8. | Иные работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях (определяются нанимателем исходя из штатного расписания). | Мыло, 400 г |

и другие.

Основание:

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

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

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

Приложение 12

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными)

 при несчастных случаях.

1. Спортивный зал.

2. Лаборантские кабинетов химии и физики, биологии.

3. Мастерские по обработке металла и древесины (комбинированные мастерские).

4. Кабинет обслуживающего труда.

5. Пищеблок.

Основание:

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

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

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой помощи

универсальную

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

Приложение 13

Перечень

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

1. Воспитатель ГПД

2. Кладовщик

3. Кухонный рабочий

4. Повар

5. Сторож

6. Уборщик помещений

7. Учитель

Примечание: Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определяется в коллективном договоре учреждения образования.

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

Приложение 14

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   |  |  УТВЕРЖДЕНОПриказ директораучреждения образования04.01.2024 № 6 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления компенсирующих и стимулирующих выплат государственного учреждения образования «Средняя школа №1 г.Пружаны имени Краснознамённого Белорусского военного округа»**

Положение о порядке установления компенсирующих и стимулирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 1 г. Пружаны имени Краснознамённого Белорусского военного округа» (далее – Положение) устанавливает порядок и условия выплат в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 27) с 1 января 2020 года.

Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом профсоюзной организации и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2021 года.

Оплата труда работников СШ № 1 г. Пружаны им.КБВО производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку, установленными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Заработная плата работников состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии. К компенсирующим выплатам относятся доплаты.

Тарифные разряды по должностям педагогических работников и служащих, занятых в образовании, устанавливаются в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «О некоторых вопросах оплаты труда в работников в сфере образования» (далее – Постановление Министерства образования № 71).

Тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям) работников, должности которых являются общими для всех видов деятельности, устанавливаются в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019, г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Постановление Министерства труда и социальной защиты № 13).

Работникам СШ № 1 г. Пружаны им.КБВО устанавливаются следующие стимулирующие выплаты-надбавки:

за стаж работы в бюджетных организациях в соответствии с Указом № 27 в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы: до 5 лет – 10 процентов; от 5 до 10 лет – 15 процентов; от 10 до 15 лет – 20 процентов; от 15 лет и выше – 30 процентов;

в соответствии с абзацем третьим подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в размере не более 50 процентов оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается (изменяется) нанимателем в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный год);

в соответствии с Постановлением Министерства образования № 71:

за специфику работы в сфере образования в следующих размерах от оклада:

педагогическим работникам из числа специалистов (воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, руководитель физического воспитания, учитель-дефектолог):

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутри должностное квалификационное категорирование, – 25 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования:

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов;

имеющим квалификационную категорию «учитель-методист» – 80 процентов;

руководителям из числа педагогических работников учреждения и структурных подразделений – 10 процентов;

заместителям руководителя:

из числа педагогических работников учреждения и структурных подразделений – 30 процентов,

согласно постановления Министерства образования Республики Беларусь от 30 марта 2007 г. № 26 «О совершенствовании организации труда педагогических работников» руководителям за выполнение в рабочее время оплачиваемой преподавательской работы по месту основной работы:

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов;

имеющим квалификационную категорию «учитель-методист» – 80 процентов;

за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;

за системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;

за сопровождение обучающихся в учреждении образования при организации их подвоза;

за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);

за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

за работу с иностранными обучающимися;

размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки. На установление надбавки направляются 5 процентов суммы окладов педагогических работников. Размер и порядок выплаты надбавки определяется в приложении 1 к Положению;

молодым специалистам:

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с момента заключения с ним трудового договора (контракта) в размере до 20 процентов оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается приказом директора. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ);

за высокие достижения в труде сотрудникам, направляя на эти цели средства в размере 25 процентов сумм окладов этих работников. Размер и порядок выплаты надбавки определяется в приложении 2 к Положению;

также из средств от приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством.

Работникам СШ № 1 г. Пружаны им.КБВО могут устанавливаться следующие компенсирующие выплаты-доплаты:

в соответствии с Постановление Министерства труда и социальной защиты № 13:

за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни в размере 90 процентов часового оклада работника;

за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) в размере 35 процентов часового оклада работника (перечень работников);

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора. Доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией);

за особые условия труда:

работникам отдельных бюджетных организаций сферы образования (структурных подразделений) в следующих размерах от базовой ставки за работу:

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, имеющими особенности психофизического развития – до 30 процентов;

с обучающимися с особенностями психофизического развития – до 20 процентов;

за работу с библиотечным фондом учебников заведующему библиотекой, библиотекарям, (кроме учреждений дошкольного, высшего образования, дополнительного образования взрослых) в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экз. учебников, но не более 15 процентов одному работнику.

Размер доплаты директору устанавливается начальником отдела по образованию Пружанского райисполкома.

Базовая доплата до минимальной заработной платы (далее – базовая доплата) устанавливается работникам учреждения образования.

Базовая доплата производится с учетом фактически отработанного времени. При определении размера базовой доплаты учитывается фактически начисленные работнику за отработанное время размеры оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту, а размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени, за которое начислен оклад, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту.

При изменении размера минимальной заработной платы, размеров оклада, надбавок за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту размер базовой доплаты подлежит пересчету.

Выплата работнику базовой доплаты не исключает установление ему иных стимулирующих и компенсирующих выплат.».

На выплату премий работникам СШ № 1 г. Пружаны им.КБВО направляются бюджетные средства в размере 20 % от суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно Положению о премировании работников СШ № 1 г. Пружаны им.КБВО.

Работникам СШ № 1 г. Пружаны им.КБВО ежегодно:

осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 1 оклада. Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты определяются согласно Положению о единовременной выплате на оздоровление работникам СШ № 1 г. Пружаны им.КБВО;

оказывается материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определяются согласно Положению об оказании материальной помощи работникам СШ № 1 г. Пружаны им.КБВО.

Условия оплаты труда директора устанавливаются трудовым договором (контрактом), заключенным с отделом по образованию Пружанского райисполкома.

На выплату заработной платы, осуществление единовременной выплаты на оздоровление и оказание материальной помощи направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Директор школы С.Н.Станкевич

Одобрено на собрании трудового коллектива

Протокол №1 от 04.01.2024

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

04.01.2024 №1

Председатель профкома Т.Я.Корнюк

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

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

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.