**Коллективный договор**

**Государственного учреждения образования «Яновичский ясли-сад Клецкого района»**

**на 2022-2025 годы**

коллективный договор

Государственного учреждения образования

«Яновичский ясли-сад Клецкого района»

на 2022-2025 годы

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Яновичский ясли-сад Клецкого района» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация Государственного учреждения образования «Яновичский ясли-сад Клецкого района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице первичной профсоюзной организации и Государственного учреждения образования «Яновичский ясли-сад Клецкого района» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Жуковской Татьяны Николаевны, заведующего.

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) 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.

При вступлении работника в члены Профсоюза письменного согласия о распространении на него действия коллективного договора не требуется.

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).

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

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

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

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

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

14. Договор подписывается в 5-х экземплярах и регистрируется в управлении по труду, занятости и социальной защите Клецкого районного исполнительного комитета.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в управлении по труду, занятости и социальной защите Клецкого районного исполнительного комитета не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в управлении по труду, занятости и социальной защите Клецкого районного исполнительного комитета, 1 – в Клецкой районной организации Профсоюза, 1 – у Нанимателя, 1 – в ППО, 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с «29» сентября 2022 года и действует до «29» сентября 2025 года либо до заключения нового коллективного договорано 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, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

2. Организация, нормирование и оплата труда

18. Наниматель обязуется:

18.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждения 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. Проводить 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 образовательного процесса в целом.

19. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

19.2. Осуществлять постоянный 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 трудовой, производственной и исполнительской дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на профсоюзном собрании ППО*.*

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 надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с ППО.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением, которое утверждается Нанимателем после его согласования и одобрения на профсоюзном собрании ППО 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.

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

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

20.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Доводить информацию о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно до сведения руководителя и ППО. Неиспользованные средства ежемесячно направлять на установление премии в соответствии с законодательством и Положением о премировании работников (Приложение 1).

20.5. 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.

При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих двух и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

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

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение 2), которое утверждается Нанимателем после его согласования и одобрения на профсоюзном собрании ППО 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 после его согласования и одобрения на профсоюзном собрании ППО и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение 4), которое утверждается Нанимателем после его согласования и одобрения на профсоюзном собрании ППО и является неотъемлемой частью Договора.

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

20.10. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну награду.

20.11. Расходовать внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам, по согласованию с ППО.

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 труда производится в размере 100 процентов 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. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.13. Устанавливать работникам дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

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

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 3 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 пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье.

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

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

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

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

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

20.18. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с 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 бухгалтерией ГУ «Клецкий районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций» с последующим перерасчетом заработной платы.

20.21. Производить работникам доплаты за особые условия труда в организации, имеющей специальные группы, группы интегрированного обучения и воспитания, в зависимости от особенностей работы в них в соответствии с законодательством.

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

20.22. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы Министерства.

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации 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, в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и иные) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

20.25. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, имеющим нагрузку до полутора ставок свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса в целом.

20.26. Установить надбавку за характер труда педагогическим работникам согласно Приложения 5.

20.27. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса согласно Приложения 8.

20.28. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложения 14.

20.29. Установить перечень профессий и должностей работников, на

период отсутствия, которых требуется их замена согласно Приложения 15.

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

20.31. В случае смерти работника за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами выплачивается единовременная выплата одному из близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные братья и сестры) на основании заявления близкого родственника в размере 3-х базовых величин.

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, о выделении материальной помощи) и иные по согласованию с ППО.

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

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

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

22. Первичная профсоюзная организация 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 ППОне реже одного раза в год.

22.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с ППО, рассматривать на профсоюзных собраниях ППО в трехдневный 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 ППО.

23.2. Установленные законодательством, Соглашением полномочия ППО 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 учреждения.

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 ППО.

23.5. Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение 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 ППО.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым 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 является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

23.7. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в органиации комиссию по трудовым спорам.

23.8. 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.

23.9. 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, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования; организации, реализующей образовательные программы послевузовского 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;

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;

родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

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

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

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя.

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.

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

23.13. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса).

23.14. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

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;

смерти члена семьи, близкого родственника – 3 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков – 3 дня;

рождения детей, внуков – 1 день;

первый учебный день детей (1-4 классы), последний учебный день для детей выпускных классов (9, 11) или внуков-первоклассников – 1 день;

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

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – не более 30 календарных дней;

переезд на новое место жительства – не более 30 календарных дней.

23.15. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

23.16. 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 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.

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

23.18. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 февраля и доводится до сведения всех работников.

23.19. 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.

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

23.21. По письменной просьбе педагогического работника 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 более 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.22. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней.

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 групп в течение учебного года, перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с ППО.

24.4. Уведомлять ППО 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 ППО и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

25. Первичная профсоюзная организация 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), 4, 6, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Тудового кодекса производится с предварительного согласия ППО.

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 ППО.

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

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 (10 и более лет); получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению.

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, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами 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, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта 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 (незаключения нового) контракта с ним.

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

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, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) 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 и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта.

26.18. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

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

26.20. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников и уведомления ППО 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 и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, 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 приеме 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 (иное) 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. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений 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 и гарантии, 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 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 осуществления 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 уголок 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 9), санитарно-гигиенического обучения и аттестации (Приложение 13).

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. 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, 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.

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 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

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

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

28. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

28.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, 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 республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

28.5. Заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на профсоюзном собрании ППО 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 вышестоящий комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда 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 профсоюза по охране труда.

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

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

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 10);

обеспечением пищеблока, прачечной, спортивного зала медицинскими аптечками (Приложение 11, 12).

29.4. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

29.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 4 – х часов в неделю по согласованию с ППО для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

29.6. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам года в размере 2 базовых величин.

29.7. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время при выполнении работ на открытом воздухе в холодный период года.

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

29.9. 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. Наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой.

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

30.4. 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. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

31.3. Обеспечить учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза.

 Содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, при наличии возможности.

31.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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 ППО не менее 2-х раз в год.

32.2. Представители ППО включаются в составы создаваемых в учреждении 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 ППО в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с ППО. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

32.4. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильем работников учреждения 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 комнату для приема пищи, бытовую и другие.

32.7. Содействовать организации заготовки на зиму овощей для работников.

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

32.9. Создавать условия для питания работников.

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

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

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

32.13. 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.

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

32.15.  Содействовать организации работы молодежного совета, совета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организациях системы образования и организационных структурах Профсоюза.

7. Правовые гарантии деятельности профсоюзаи

его профсоюзного актива

33. Наниматель обязуется:

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

34. Первичная профсоюзная организация 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 для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

35.2. Предоставлять Профкому помещения, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

35.3. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности ППО.

35.4.  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 областного (районного) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования) с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством. В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

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

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

35.7. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты

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

35.8. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденный председатель ППО проводит в свободное от работы время.

35.9. 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:

председателей ППО ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

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 ППО.

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) ППО.

35.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.9. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета ППО.

35.11. 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.

35.12. 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.

35.13. 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. Первичная профсоюзная организация 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 ППО с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

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

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

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

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего 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 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 содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

39.6. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и ППО 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 ППО.

|  |
| --- |
| Одобрен на профсоюзном собрании работников «29» сентяря 2022 г., протокол от 29.09.2022 № 17.  Наниматель Председатель ППО |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Т.Н.Жуковская \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ М.К.Шамрук |

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_Т.Н.Жуковская

«29» сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников учреждения образования

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

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

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

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

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

* временной нетрудоспособности;
* трудовых, социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата;
  1. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время;
  2. Премирование руководителя учреждения осуществляется управлением по образованию, спорту и туризму Клецкого райисполкома по согласованию с районным комитетом Профсоюза на основании Положения.

1. Показатели и размеры премирования

3.1. проведение открытых занятий, методических недель и семинаров на районном уровне – 20%, на областном уровне – 40%;

3.2. результативное участие воспитанников в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, акциях, интеллектуальных конкурсах и т.п.:

3.2.1. международных – 100% оклада;

3.2.2. республиканских – 70% оклада;

3.2.3. областных – 50% оклада;

3.2.4. районных – 30% оклада;

3.3. выполнение постоянных общественных поручений, а также активное участие в общественной жизни, организации и участии в информационной и идеологической работе в трудовых коллективах – до 20% оклада;

3.4. эффективное участие в культурно-массовых, творческих, спортивно-оздоровительных и других районных мероприятиях – до 30%;

3.5. эффективное участие в культурно-массовых, творческих, спортивно-оздоровительных и других областных мероприятиях – до 50%;

3.6. эффективное участие в культурно-массовых, творческих, спортивно-оздоровительных и других республиканских мероприятиях – до 100%;

3.7. эффективное участие в культурно-массовых, творческих, спортивно-оздоровительных и других международных мероприятиях – до 150%;

3.8. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест – до 30%;

3.9. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения – до 20%;

3.10. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 10%;

3.11. экономия материальных и энергетических ресурсов – до 15%;

3.12. подготовка групповых помещений и других помещений учреждения образования к новому учебному году – до 50%;

3.13. вклад в оснащение учебно-методической, материально-технической базы учреждения образования – до 50%;

3.14. проведение ремонтных работ – до 50%;

3.15. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, оборудования – до 20%;

3.16. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 20%;

3.17. участие в сельскохозяйственных работах по заготовке овощей для удешевления питания воспитанников – до 20%;

3.18. выполнение работ, непредусмотренных рабочей инструкцией (уборка снега, листвы и т.п.) – до 20%;

3.19. организацию питания воспитанников – до 50%;

3.20. озеленение и благоустройство территории и помещений учреждения – до 50%;

3.21. при выполнении общественной работы в интересах коллектива – до 30 %;

3.22. организацию образовательного процесса с воспитанниками групп кратковременного пребывания – до 30%;

3.23. за реализацию содержания учебной программы дошкольного образования по образовательным областям сверх базового компонента – до 30%;

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

3.25.Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, могут направляться на выплату разовых премий (единовременных выплат):

3.25.1.за оказание помощи организации в устранении аварийных ситуаций – до 30% оклада;

* + 1. за оперативное и добросовестное выполнение поручений руководства, инициативность в работе – до 50% оклада;

3.25.3. за награждение государственными и ведомственными наградами в размерах в соответствии с приказом начальника управления по образованию, спорту и туризму Клецкого райисполкома 12.02.2020 №137 «Об утверждении Положений о наградах», Положениями о наградах других ведомств.

* + 1. за выполнение целевых показателей экономии топливно-энергетических ресурсов – до 50% оклада;
    2. за укрепление материально-технической базы учреждения путем привлечения спонсорских средств, организации внебюджетной деятельности – до 50% оклада.

1. Показатели снижения премии

4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля – до 50 %;

4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – до 50 %;

4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности – до 50 %;

4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – до 20 %;

4.5. случаи травматизма, произошедших в учебное время – до 50 %;

4.6. неаккуратное ведение документации – до 25 %;

4.7. нарушение трудовой дисциплины – до 50 %.

5. Показатели лишения премии на 100%

5.1. за прогул без уважительной причины;

5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

5.3. нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

5.4. нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

5.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол проведения профсобрания

29.09.2022 № 17

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Жуковская

«29» сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи

работникам учреждения образования

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями.
2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.
3. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.
4. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя учреждения, по согласованию с соответствующим ППО, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.
5. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:
   1. вследствие стихийного бедствия – 2 базовые величины;
   2. при несчастных случаях в семье работника – 2 базовые величины;
   3. смерти близкого родственника работника (дети, родители, супруг (а), братья, сестры и др.) – 2 базовые величины;
   4. длительная нетрудоспособность работника (свыше 30 календарных дней) – 3 базовые величины;
   5. на подготовку детей к школе – многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей на начало учебного года – 3 базовые величины;
   6. семьям, воспитывающим детей одним из родителей – 3 базовые величины;
   7. увольнение в связи с выходом на пенсию по возрасту (при условии стажа работы в организации не менее 10 лет) – 5 базовых величин.
6. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения районного соглашения, вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.
7. Остаток, не использованных в течение календарного года средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается работникам пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

СОГЛАСОВАНО

Протокол проведения профсобрания

29.09.2022 № 17

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Жуковская

«29» сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления

единовременной выплаты на оздоровление

работникам учреждения образования

1. Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с измененими и дополненями и регулирует порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.
  2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклад работника (если иное не установлено законодательством).
  3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск.
  4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

1. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:
   1. порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление).
   2. педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.
   3. работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;
   4. размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся, и единовременная выплата не производилась;
   5. работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году;
   6. единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании положения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза;

2.7. единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года по заявлению работника, если ему в текущем календарном году отпуск не предоставлялся.

СОГЛАСОВАНО

Протокол проведения профсобрания

29.09.2022 № 17

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Жуковская

«29» сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки

за высокие достижении в труде

работникам учреждения образования

1. Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с измененями и дополненями.
  2. На выплату надбавки направляются средства в размерах от суммы окладов работников: работникам бюджетных организаций сферы образования – 15 процентов.
  3. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании положения вышестоящего органа управления.

1. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:
   1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.
   2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

2.2.1. эффективное и результативное использование в образовательном процессе технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных средств обучения – до 100%;

2.2.2. разработку и внедрение в образовательный процесс авторских дидактических материалов, комплексов, пособий – до 30%;

2.2.3. результативное участие в районных (городских) творческих конкурсах – 20%;

2.2.4. результативное участие в областных творческих конкурсах – 50%;

2.2.5. результативное участие в республиканских творческих конкурсах – до 100%;

2.2.6. результативное участие в международных творческих конкурсах – до 150%;

2.2.7. привлечение спонсорской помощи, организация внебюджетной деятельности – до 50%;

2.2.8. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест – до 30 %;

2.2.9. обеспечение учебного процесса техническими средствами обучения – до 20 %;

2.2.10. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 10 %;

2.2.11. экономия материальных и энергетических ресурсов – до 15 %.

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

– трудового отпуска;

– социального отпуска;

– временной нетрудоспособности;

– повышения квалификации;

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол проведения профсобрания

29.09.2022 № 17

Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Жуковская

«29» сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления

надбавок педагогическим работникам

учреждения образования за характер труда

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с измененями и дополнениями.
  2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования за выполнение отдельных видов работ.
  3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.
  4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.
  5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.
  6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.
  7. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

– трудового отпуска;

– социального отпуска;

– временной нетрудоспособности;

– повышения квалификации;

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

1. Надбавки устанавливаются:

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

2.2. за работу по организации питания воспитанников, оздоровления воспитанников, в том числе в каникулярный период;

2.3. за сопровождение воспитанников в учреждение дошкольного образования при организации их подвоза к месту получения образования и обратно;

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

2.5. за работу с одаренными и талантливыми воспитанниками (подготовка к участию в конкурсах, конференциях и других образовательных мероприятиях, творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);

2.6. за организацию участия воспитанников в региональных, областных, республиканских общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период таких мероприятий;

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

2.8. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов.

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с первичной профсоюзной организацией на основании данного положения.

Согласовано

Протокол проведения профсобрания

29.09.2022 № 17

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым бесплатно выдаются средства

индивидуальной защиты по

установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки  в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | До износа |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 24  12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| Печатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:* |  |  |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| *Куртка х/б на утепляющей прокладке* | Тн | 36 |  |
| 2. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* | | | |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 3. | Сторож | *При работе сторожем:*  Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 4. | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* | | | |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 5. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником) | Вн | До износа |  |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 |  |
| Полусапоги резиновые | В | 12 |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Вн | Дежурные |  |
| 6. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 7. | Воспитатель дошкольного образования | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |
| 8. | Повар детского питания | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 9. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 10. | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений:*  Халат х/б  Перчатки резиновые | ЗМи | 12  До износа | 3 |
| *Для раздачи пищи:*  Фартук х/б  Косынка х/б | Ми | 6  6 | 3  3 |
| *Для мойки посуды:*  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые | Вн | 6  До износа | 2 |
| *Для уборки туалета:*  Халат х/б  Фартук клеенчатый | ЗМи  Вн | 12  6 | 3  2 |
| 11. | Уборщик территории | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:* |  |  |  |
| жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала | Со | До износа |  |
| *При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:* |  |  |  |
| фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| очки защитные | ЗНГ | До износа |  |
| респиратор |  | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:* |  |  |  |
| плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |

Основание:

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

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

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

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, с которыми нанимателем могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Кастелянша

2. Сторож

3. Заведующий хозяйством

Приложение 9

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1. | Уборщик территорий | Приложение 1  4.7. 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 |
| 2. | Кухонный рабочий | Приложение 1  4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 С выше верхней границы допустимого уровня  Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год |
| 3. | Повар детского питания | Приложение 1  4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 С выше верхней границы допустимого уровня  Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в  процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год |
| 4. | Помощник воспитателя | Приложение 2  1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)  Приложение 1  5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 1 раз в год |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 1  5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены | 1 раз в три года |
| 6. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 1  5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)  5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены | 1 раз в год |
| 7. | Сторож | Приложение 2  10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия | 1 раз в два года |
| 8. | Уборщик помещений | Приложение 2  1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)  Приложение 1  5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 1 раз в год |
| 9. | Работники учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования | Приложение 3  6. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |

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 «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)).

ПРИМЕЧАНИЕ: 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 в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

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, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

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.

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Уборщик территорий | Мыло, 400 г,  дерматологические средства (мази, кремы, гели и т.п.), не менее 5 г для разового нанесения на кожные покровы |
| 2. | Уборщик помещений |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений |
| 4. | Кастелянша | Мыло, 400 г |
| 5. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Дерматологические средства (мази, кремы, гели и т.п.), не менее 5 г для разового нанесения на кожные покровы |

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 г в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение необходимых смывающих обеззараживающих средств по установленным нормам, если работники вынуждены приобретать их за свой счет.

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Пищеблок.

2. Прачечная.

3. Спортивный зал.

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.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

Приложение 12

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл) | 1 уп. |
| Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10 | 3 уп. |
| Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 | 1 уп. |
| Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл) | 1 уп. |
| Глицерил тринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Калия перманганат 5,0 | 1 уп. |
| Лоперамид 0,002 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Магния сульфат 10,0 | 2 уп. |
| Метамизол натрий 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 20.0 | 1 уп. |
| Нафазолина 0,1% р-р | 1 фл. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл | 2 уп. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Пипетка | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание:

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 № 31) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

Приложение 13

СПИСОК

профессий и должностей работников, подлежащих

санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар детского питания.
2. Кухонный рабочий.
3. Кастелянша.
4. Заведующий хозяйством.
5. Заведующий учреждением дошкольного образования.
6. Воспитатель дошкольного образования.

7. Помощник воспитателя.

8. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.

9. Уборщик помещений.

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

Приложение 14

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии, должности | Учетный период |
| Сторож | месяц |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, на

период отсутствия, которых требуется их

замена

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Уборщик территорий
3. Заведующий хозяйством
4. Кастелянша
5. Кухонный рабочий
6. Повар детского питания
7. Помощник воспитателя
8. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
9. Сторож
10. Уборщик помещений
11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений