

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

на 2022-2025 годы

Одобен на профсоюзном собрании
31 мая 2022 года, протокол № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страницы
1	Раздел I «Общие положения»	стр. 5
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	стр. 7
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	стр. 14
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	стр. 19
5	Раздел V «Охрана труда»	стр. 25
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	стр. 29
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	стр. 31
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	стр. 34
9	Раздел IX «Организация выполнения договора и контроль, ответственность сторон»	стр. 35
10	Приложение 1 - «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»	стр. 39
11	Приложение 2 - «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»	стр. 48
12	Приложение 3 – «Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»	стр. 51
13	Приложение 4 - «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа» за характер труда»	стр. 57
14	Приложение 5 - «План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»	стр. 60
15	Приложение 6 – «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными	стр. 64

условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов, которые должны обеспечиваться смывающимися и обезвреживающими средствами государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

- 16 Приложение 7 – «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа» стр. 67
- 17 Приложение 8 – «Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день стр. 72
- 18 Приложение 9 – «Перечень профессий и должностей работников, подлежащих медицинскому осмотру при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа» стр. 73
- 19 Приложение 10 – «Перечень профессий и должностей работников государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа», во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей» стр.77
- 20 Приложение 11 – «Перечень профессий и должностей работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа» стр. 78
- 21 Приложение 12 – «Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях» стр. 79
- 22 Приложение 13 - «Перечень должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа», с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых им на хранение» стр. 80

- 23 Приложение 14 - «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа» стр.81

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад-базовая школа»
на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Фей Олеси Александровны, и государственное учреждение образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Рогович Ирины Анатольевны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании работников учреждения образования.

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду и занятости Светлогорского районного исполнительного комитета.

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

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

16.1. Доводить до сведения работников нормативные правовые акты

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

по вопросам организации и оплаты труда в течение 2 дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

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

17. Профком обязуется:

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

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

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

18. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

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

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

Данные приказы объявляются работнику под роспись.

18.3. Производить денежные выплаты работникам за получение ведомственных наград и поощрений, наград органов государственной и исполнительной власти из планового объема средств, предусмотренного на премирование.

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

- Почетная грамота отдела образования – 1 БВ;
- Почетная грамота главного управления образования – 2 БВ;
- Грамота Министерства образования Республики Беларусь– 3 БВ;
- Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь – 5 БВ;
- Нагрудный знак «Отличник образования» – 7 БВ;
- Почётная грамота Светлогорского райисполкома – 3 БВ;
- Почётная грамота Гомельского облисполкома – 5 БВ
- Почётная грамота Светлогорского районного Совета депутатов– 5 БВ;
- Почётная грамота Гомельского областного Совета депутатов – 7 БВ;
- Благодарность отдела образования – 0,5 БВ;
- Благодарность Светлогорского райисполкома – 1 БВ;
- Благодарность Гомельского облисполкома – 3 БВ;
- Благодарность Светлогорского районного Совета депутатов – 1 БВ;
- Благодарность Администрации Президента Республики Беларусь – 5 БВ

18.5. Установить ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования в размере 2,0 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 «Выдатні кадукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

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

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

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

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

18.8. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или начальника отдела по планированию и труду государственного учреждения «Светлогорский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования».

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

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

Наниматель осуществляет учет, контроль и несет ответственность за

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

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

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

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

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

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

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

18.12. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 10 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

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

18.13. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска. В случае невыплаты

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

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

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

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

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

18.17.1. установление надбавки в размере 20% от оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

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

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

18.18. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота и воскресенье для работников ясли-сада и шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье для работников школы.

18.19. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса

Республики Беларусь) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

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

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

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

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

18.27. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем

(Приложение № 8 к Договору).

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

19. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

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

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

20.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

законодательства о труде, об охране труда.

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

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

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

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

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

21. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

21.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по

квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

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

также соответствующим договором в сфере образования.

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

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

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

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

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

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

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

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

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 5 дней;

5) рождение детей, внуков - 1 день;

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

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

8) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 дней.

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

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня

2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;
- 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;
- 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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

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

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

21.21. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 апреля и доводится до сведения всех работников учреждения образования.

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

22. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

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

23. Профком обязуется:

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

23.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

24. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

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

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

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

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

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

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

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока

действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

правовыми актами, действующими в учреждении образования.

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

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

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

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

- 24.23.1. состояние здоровья;
- 24.23.2. поступления на военную службу по контракту;
- 24.23.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
- 24.23.4. избрание на выборную должность;
- 24.23.5. переезд в другую местность;
- 24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;
- 24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- 24.23.8. изменение семейного положения;
- 24.23.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;
- 24.23.10. пенсионный возраст;
- 24.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь,

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

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

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

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

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

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

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

24.27. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-3.

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

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

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

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

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

требованиям безопасности.

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 12)

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

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

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

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

26.8. Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в

соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

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

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

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение №6,7 к Договору);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками. Приложение №12

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

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

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

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

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

места и средней заработной платы.

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

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

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

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

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

29. Профком обязуется:

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

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

30. Стороны пришли к соглашению:

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

интересы работников.

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

30.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

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

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

31. Наниматель обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

32. Профком обязуется:

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

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

33. Стороны пришли к соглашению:

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

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

33.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 32.5.

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

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

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

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

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

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

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

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

33.10. Не заключать контракты с работниками, работающими по

трудо­вому до­гово­ру на неопре­делен­ный срок, избран­ными в состав проф­союз­ных ор­га­нов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после пере­из­бра­ния без их со­гласия.

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

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

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

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

34. Стороны пришли к соглашению:

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

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

35. Профком обязуется:

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

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

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

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

принудительной приватизации.

РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

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

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

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Стороны и

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

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

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

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

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

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

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

38.11. Неотъемлемой частью настоящего Договора являются следующие приложения:

Приложение 1 - «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Приложение 2 - «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Приложение 3 – «Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Приложение 4 – «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Приложение 5 – «План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Приложение 6 – «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов, которые должны

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

обеспечиваться смывающимися и обезвреживающими средствами государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Приложение 7 – «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Приложение 8 – «Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день»

Приложение 9 – «Перечень профессий и должностей работников, подлежащих медицинскому осмотру при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Приложение 10 – «Перечень профессий и должностей работников государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа», во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей»

Приложение 11 – «Перечень профессий и должностей работников, которым установлен суммарный учет рабочего времени государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Приложение 12 – «Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой медицинской помощи при несчастных случаях»

Приложение 13 – «Перечень должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа», с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых им на хранение»

Приложение 14 – «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»

Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад-
базовая школа»

И.А.Рогович
31.05.2022г.

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад-
базовая школа»

_____ О.А.Фей
31.05.2022 г.

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

Приложение № 1
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский
ясли-сад-базовая школа»

И.А.Рогович
31.05.2022г

**Положение
о премировании работников
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад – базовая школа»**

1. Общие положения

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

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:
бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки);
неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Премия работника состоит из:

базового размера премии (обязательная величина для каждого работника, которая устанавливается в размере 5% от оклада за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей с учетом нагрузки (объема выполняемых работ) и начисляется за фактически отработанное время);

дополнительного размера премии, которая устанавливается по показателям и начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса);

единовременной (разовой) премии, которая устанавливается по показателям и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

2.3. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители. Выплата премии производится ежемесячно.

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

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

2.6. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

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

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

3. Дополнительный размер премии для всех категорий работников устанавливаются в процентах от оклада (включительно).

3.1. для заместителя руководителя учреждения, заведующего хозяйством:

- | | | |
|---------|--|--------|
| 3.1.1 | высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля, по результатам смотра-конкурса на лучшую организацию работы среди учреждений образования | 10-40% |
| 3.1.2 | качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ | 5 –10% |
| 3.1.3 | создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся | 5-20% |
| 3.1.4. | оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | 5-15% |
| 3.1.5 | подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции | 5-20% |
| 3.1.6 | совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | 3 -15% |
| 3.1.7 | участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, педагогические советы и другие мероприятия) | 5-30% |
| 3.1.8. | активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | 10-15% |
| 3.1.9. | рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | 10-20% |
| 3.1.10. | обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | 10-30% |
| 3.1.11. | обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | 10-40% |
| 3.1.12. | выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | 10-20% |
| 3.1.13. | качественная подготовка и выполнение мероприятий по пожарной безопасности, охране труда, санитарно-технических правил и норм | 10-20% |
| 3.1.14. | за организацию и проведение текущего ремонта учреждения | 10-40% |

3.2. для отдельных категорий работников:

3.2.1 за эффективную работу классных руководителей (по итогам мониторинга 1 раз в 3 месяца)	5 -20%
3.2.2 достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности при выполнении функциональных обязанностей	5 -20%
3.2.3 повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий	5-15%
3.2.4 участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся	5-10%
3.2.5 участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учёбы время (6-й день недели)	2,5-10%
3.2.6 подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т. п.)	2,5-10%
3.2.7 высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля; качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов образовательного процесса	5-15%
3.2.8 рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	5-10%
3.2.9 соблюдение норм служебной и профессиональной этики, обеспечение сохранности государственного имущества	5-10%
3.2.10 обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	5-20%
3.2.11 обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	5-20%
3.2.12 инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	5- 20%
3.2.13 выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	5- 20%
3.2.14 работа по укреплению материально-технической базы учреждения	5-50%
3.2.15 воспитателю группы продленного дня за качественную работу	5-20%
3.2.16 за организацию работы школьного оздоровительного	5-30%

лагеря

3.2.17 предоставление в отдел образования, оформленных материалов из опыта работы (план-конспект учебного занятия, воспитательного мероприятия и др.)	5-10%
3.2.18 за качественную работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов	5-20%
3.2.19 за работу по выдаче и приему учебных пособий (2 раза в год)	20 -50%
3.2.20 своевременное обеспечение учащихся учебниками	10- 20%
3.3 выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома):	
3.3.1 отчётная документация по питанию, ведение бракеражного журнала, организация питания учащихся в столовой	5-20%
3.3.2 ведение протоколов педсоветов, совещаний, заседаний аттестационной комиссии, совета по профилактике безнадзорности правонарушений (по мере проведения)	5-15%
3.3.3 работа курьера	5-10%
3.3.4 банк данных по специальному образованию	10-25%
3.3.5 неоплачиваемое заведование кабинетом, дежурство	2,5-10%
3.3.6 за работу с одаренными учащимися, подтвержденную результатами контроля	5-30%
3.3.7 за сложность и напряженность в работе в интересах школы и коллектива:	
- заместителю директора по основной деятельности	10-40%
- председателю первичной профсоюзной организации	10-40%
- заведующему хозяйством	10-40%
- секретарю	10-40%
-инспектору по кадрам, библиотекаряю, педагогу- психологу	10-40%

3.4 Для обслуживающего персонала:

3.4.1 образцовое состояние закреплённого участка	10-25%
--	--------

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

3.4.2	выполнение разовых поручений	5-20%
3.4.3	участие в ремонтных работах, в работе по благоустройству территории	10-60%
3.4.4	работникам столовой за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования, пищеблока	10-25%
3.4.5	образцовое ведение делопроизводства	10-30%
3.4.6	за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	5-20%
3.4.7	за качественное выполнение работы лаборанту	10-40%

3.5 За дополнительные показатели:

3.5.1	расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ	5-50%
3.5.2	выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	5-30%
3.5.3	за выполнение общественной работы в интересах коллектива	5-20%

3.6 За сотрудничество в вопросах в охране труда:

3.6.1	заместителю директора по основной деятельности, заведующему хозяйством в должностных инструкциях которых предусмотрено выполнение обязанностей по организации и проведению работ по ОТ, общественному инспектору по ОТ – ежеквартально по результатам проводимых дней охраны труда, периодического контроля за состоянием ОТ	5-20%
-------	--	-------

4. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников организации

Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы и устанавливается в базовых величинах.

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

4.1. работа по подготовке участников олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий районного и областного уровней 2 БВ

4.2. эффективное участие педагогов в мероприятиях от учреждения:

район 1 БВ

область 2 БВ

республика 3 БВ

4.3 за вклад работника в победу учреждения в районном (областном) конкурсе на лучшую организацию работы учреждений образования по обеспечению качества образования 3БВ

4.4 за работу по оформлению кабинета (содержание его в образцовом порядке, накоплении материала, наглядных пособий) по итогам смотра кабинетов:

1 место – 2 БВ;

2 место – 1,5 БВ;

3 место – 1 БВ

4.5 работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, интеллектуальных конкурсов

	1 место	2 место	3 место
районный	2 БВ	1,5 БВ	1 БВ
областных	3 БВ	2,5 БВ	2 БВ
республиканских	4 БВ	3,5 БВ	3 БВ
международных	5 БВ	4,5 БВ	4 БВ

4.6 смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий (смотр-конкурс кабинетов, смотр художественной самодеятельности, туристические слёты, экскурсии, творческие конкурсы, спортивные соревнования)

	1 место	2 место	3 место
районный	2 БВ	1,5 БВ	1 БВ
областных	2,5 БВ	2 БВ	1,5 БВ

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

республиканских	3,5 БВ	3 БВ	2,5 БВ
международных	4,5 БВ	4 БВ	3,5 БВ

4.7 за подготовку победителей НПК, конкурсов «Арт-марафон», командных спортивных соревнований в рамках «Круглогодичной спартакиады» (отдельно – юноши, отдельно – девушки); игры «Зарница», слета юных спасателей – пожарных, ЮИДД, КВН, на лучшую первичную организацию ОО «БРСМ» и других мероприятий, проводимых в соответствии с областным календарем массовых мероприятий по приказам Главного управления образования Гомельского облисполкома, Министерства образования РБ:

	1 место	2 место	3 место
районный	2 БВ	1,5 БВ	1 БВ
областных	2,5 БВ	2 БВ	1,5 БВ
республиканских	3,5 БВ	3 БВ	2,5 БВ
международных	4,5 БВ	4 БВ	3,5 БВ

4.8 призовые места в профессиональных конкурсах среди работников учреждений:

	1 место	2 место	3 место
районных	3,5 БВ	2,5 БВ	2 БВ
областных	4,5 БВ	3,5 БВ	3 БВ
республиканских	7 БВ	6 БВ	5 БВ

4.9 обобщение опыта работы 2 БВ

4.10 печатные статьи в СМИ 2 БВ

4.11 издание учебных и методических пособий и др. 4 БВ

4.12 проведение на базе учреждения конкурсов, смотров, выставок, конференций, семинаров–практикумов, других значимых мероприятий:

район	1БВ
область	2БВ
республика	3БВ

5. Показатели снижения базовой премии:

5.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, 20 % подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

5.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	50%
5.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности	50%
5.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	20%
5.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами	30%
5.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время	50%
5.7. неаккуратное ведение документации	20%
5.8. нарушение трудовой дисциплины	30%
5.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности	30%

6. Показатели лишения базовой премии на 100%

- 6.1. за прогул без уважительной причины
- 6.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору
- 6.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка
- 6.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности
- 6.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля
- 6.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

7. Лишение работника базовой 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 профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

8. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможности его премирования по показателям.

Заместитель директора по основной деятельности

Е.С. Башак

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
первичной профсоюзной организации
ГУО «Осташковичский ясли-сад – базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение № 2
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский
ясли-сад-базовая школа»
И.А.Рогович
31.05.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи работникам
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад - базовая школа»

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»).

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, в размере 0,3 % среднемесячной суммы окладов работников.

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

4. Условия и размеры оказания материальной помощи работникам по показателям
Показатели для всех категорий работников указываются в базовых величинах.

5. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

5.1 рождение ребенка (кроме совместителей)	2БВ
5.2 бракосочетание работника (первое)	2 БВ
5.3 вследствие стихийного бедствия и ЧС в семье работника учреждения образования	1 БВ
5.4 при несчастных случаях в семье работника	2 БВ
5.5 смерти работника учреждения	8 БВ

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

5.6 смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители)		5 БВ
5.7 продолжительной болезни работника		
5.7.1 от 10 до 20 календарных дней (включительно)		1 БВ
5.7.2 от 20 до 30 календарных дней (включительно)		1,5 БВ
5.7.3 свыше 30 календарных дней (ежемесячно)		2 БВ
5.7.4 заболевание работника с операционным вмешательством		3 БВ
5.8 многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей	<i>1 раз в год</i>	1 БВ
5.9 работникам учреждения в связи с юбилейными датами в их жизни		
-25, 30, 35, 40,45 лет		2 БВ
-50, 55, 60 лет		2,5 БВ
5.10 при достижении пенсионного возраста (с последующим увольнением)		3 БВ
5.11 при поступлении детей работников учреждения образования в 1 класс		1 БВ
5.12 семьям, воспитывающим детей-инвалидов	<i>1 раз в год</i>	1 БВ
5.13 при оздоровлении работника учреждения образования и их детей за собственные средства (частичная оплата путёвок санаторно-курортного лечения, компенсация затрат на дорогу)	<i>1 раз в год</i>	2БВ
5.14 при проведении лечения работника учреждения образования и их детей (тяжелое заболевание, операционное вмешательство, требующее длительного лечения)	<i>1 раз в год</i>	2 БВ
5.15 работникам учреждения, дети которых платно обучаются в УВО и УССО	<i>1 раз в год</i>	2 БВ
5.16 единовременная выплата молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, при условии продолжения работы в учреждении после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года		5 БВ
5.17 единовременная выплата молодым специалистам на обустройство		
5.18 за прохождение вакцинации против COVID-19 и предоставлении соответствующего сертификата –		1 БВ

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

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

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

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

9. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников, распределяются между работниками (кроме совместителей) в равных долях ежеквартально, в том числе и на Руководителя учреждения образования (в установленном порядке), в абсолютных величинах (рублях).

Заместитель директора
по основной деятельности

_____ Е.С. Башак

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
первичной профсоюзной организации
ГУО «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»
31.05.2022 № 2

Приложение 3
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад –
базовая школа»
_____ И.А.Рогович
31.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления надбавок
за высокие достижения в труде работникам
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад - базовая школа»

1. Общие положения

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

1.2. Источниками средств для установления надбавки являются:
бюджетные средства, выделяемые на установление надбавки работникам (15% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки);

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

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

1.3. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается ежемесячно (на полугодие) приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в процентах от оклада работника (включительно) с учетом нагрузки. Приказы доводятся для ознакомления до всех работников учреждения.

1.4. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.5. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.7. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок.

Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.8. Надбавка руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

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

2.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды надбавок:

- за высокие творческие достижения в работе;
- за сложность и напряженность труда;
- выполнение особо важных, срочных работ;
- за профессиональное мастерство;
- за выполнение нефункциональных обязанностей.

2.3. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде **на полугодие:**

- | | |
|---|------------------------|
| 2.3.1. заместителям директора по основной деятельности | до <u>50 %</u> оклада; |
| 2.3.2. завхозу | до <u>50 %</u> оклада; |
| 2.3.3. ответственному за воспитательную работу | до <u>45 %</u> оклада; |
| 2.3.4. ответственному за социальную работу в учреждении образования | до <u>45 %</u> оклада; |
| 2.3.5. председателю профкома (100% работников школы – члены ППО) | до <u>50 %</u> оклада; |
| 2.3.6. ведение кадровой документации | до <u>45 %</u> оклада; |
| 2.3.7. ведение документации по охране труда | до <u>25 %</u> оклада; |
| 2.3.8. стабильные результаты в течение учебного года | до <u>25%</u> оклада; |

- 2.3.9.ведение документации по питанию до 25% оклада;
- 2.3.10.ведение документации по учреждению дошкольного образования до 20% оклада;
- 2.3.11.секретарю педагогических советов до 10% оклада;
- 2.3.12.руководителям школьных МО до 10% оклада;
- 2.3.13.молодым специалистам, окончившим ВУЗ с отличием, а также получившим степень бакалавра, магистра (в течение первых 3-х лет работы в учреждении) до 20 % оклада;
- 2.3.14.молодым специалистам (в течение первых 3-х лет работы в учреждении) до 10 % оклада;
- 2.4.15.ответственному за выполнение задач в области защиты организации от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны до 5 % оклада;
- 2.4.16.за организацию бесплатного питания учащихся в школьной столовой до 20% оклада;
- 2.4.17.секретарю совета по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних до 20% оклада;
- 2.4.18.секретарю аттестационной комиссии до 20% оклада;
- 2.4.19.за наполнение и сопровождение сайта школы до 10% оклада;
- 2.4.20.педагогам по итогам конкурса учебных кабинетов (победителю) до 15% оклада;
- 2.4.21.ответственному за организацию и ведение документации в группе продлённого дня до 30 % оклада.
- 2.4.22. общественному инспектору по ОТ (ежеквартально) 10%
- 2.5. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде (ежемесячно) в процентах от оклада работника (включительно):
- 2.5.1. для администрации, педагогов школы:**
- 2.5.1.1.за высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля до 20 %
- 2.5.1.2.за качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса до 15 %
- 2.5.1.3.за качественную подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, конференций до 15 %
- 2.5.1.4.за совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины до 15 %
- 2.5.1.5.за подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками школы и учащимися до 10 %
- 2.5.1.6.за рациональное использование, экономию материальных,

- денежных и энергетических ресурсов до 10 %
- 2.5.1.7. за обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году до 30 %
- 2.5.1.8. за организацию бесплатного питания учащихся в школьной столовой до 10 %
- 2.5.1.9. за эффективную организацию работы техперсонала по соблюдению санитарно-гигиенического состояния учреждения образования и текущему ремонту до 10 %
- 2.5.1.10. за организацию работы в школе по оказанию дополнительных образовательных услуг на платной основе до 15 %
- 2.5.1.11. за увеличение объёма выполняемых работ до 10 %
- 2.5.1.12. за общественную работу в интересах трудового коллектива до 10 %
- 2.5.1.13. за активное участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения до 40 %
- 2.5.1.14. за обобщение передового педагогического опыта (вне программы аттестации) до 10 %
- 2.5.1.15. за организацию летней занятости учащихся до 15 %
- 2.5.1.16. за активную работу с учащимися в шестой школьный день до 10 %
- 2.5.1.17. за организацию и обеспечение эффективной работы школьного оздоровительного лагеря до 50 %
- 2.5.1.18. за сопровождение учащихся во время посещения конкурсов, экскурсий, плавательного бассейна и т.д. до 5 %
- 2.5.1.19. за участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время до 10 %
- 2.5.1.20. за подготовку и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах) до 10 %
- 2.5.1.21. возмещение затраченных собственных средств работнику за периодическое издание «Настаўніцкая газета» до 20 %
- 2.5.1.22. за организацию и проведение подписки учащихся и работников школы на периодические издания до 10 %
- 2.5.1.23. за эффективную работу с учащимися, нуждающимися в коррекционно-педагогической помощи до 10 %
- 2.5.1.24. за полное обеспечение режима соблюдения санитарных норм и правил техники безопасности образовательного процесса в группе продлённого дня до 15 %
- 2.5.1.25. за активное участие в проведении методических недель, открытых мероприятий, семинаров до 10 %
- 2.5.1.26. за эффективную организацию внеурочной деятельности учащихся в группе продлённого дня до 20 %

- 2.5.1.27. за активное участие в сборе макулатуры, металлолома до 15 %
- 2.5.1.28. за организацию родителей, шефов и социальной среды для воспитательной работы с учащимися, оборудования и ремонта учебных кабинетов до 10 %
- 2.5.1.29. за участие в проведении мероприятий в выходные и праздничные дни до 15 %
- 2.5.1.30. за замену классного руководителя, директора школы, заместителя директора учреждения образования (в неделю) до 15 %

- 2.5.1.31. за организацию и выполнение работ по договору с управлением по труду и социальной защите населения до 30 %

2.5.2. для специалистов, рабочих и служащих:

- 2.5.2.1. за поддержку надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений до 10 %
- 2.5.2.2. за обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования (лаборант, инженер-программист) до 10 %
- 2.5.2.3. за качественную подготовку лабораторий и кабинетов к новому учебному году до 20 %
- 2.5.2.4. за образцовое ведение делопроизводства до 20 %
- 2.5.2.5. за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника до 20 %

2.6. Надбавки устанавливаются за следующие показатели в работе разово, если данные выплаты не производятся из фонда премии.

2.7. За совмещение должностей по производственной необходимости по причине отсутствия основного работника (в том числе классного руководителя) и не возможности произведения оплаты за замену в зависимости от объема выполненных работ до 40 %

2.8. Начальнику школьного оздоровительного лагеря при работе без недостатков и сдаче всех отчетов:

- 2.8.1. в осенний, зимний, весенний периоды до 25 %
- 2.8.2. в летний период до 50 %

3. Лишение работника надбавок частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения надбавок. При этом должна быть истребована объяснительная записка с работника, а приказ согласован с Профкомом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

4. 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.

Заместитель директора
по основной деятельности

_____ Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
первичной профсоюзной организации
ГУО «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение 4
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад –
базовая школа»

_____ И.А.Рогович
31.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о размере, порядке и условиях установления надбавок
педагогическим работникам
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад - базовая школа» за характер труда

1. Общие положения

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

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам (за исключением руководителя и его заместителей) учреждения образования.

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

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

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

1.6. Работникам учебно-педагогических комплексов детский сад-школа, при реализации образовательной программы дошкольного

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

образования на выплату надбавки направляются средства в размере 5% от сумм окладов педагогических работников, при реализации программ общего среднего образования – в размере 10%

1.7. Размер и порядок выплаты надбавки определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

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

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

2. Надбавки устанавливаются:

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

2.3. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза;

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

2.6. за участия в международных конкурсах и проектах;

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

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

2.9. за работу в классах с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования;

2.10. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам. Приказы доводятся для ознакомления до всех работников учреждения.

Заместитель директора
по основной деятельности _____

Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
первичной профсоюзной организации
ГУО «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение 5
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад -
базовая школа»

_____ И.А.Рогович
31.05.2022

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по охране труда
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад - базовая школа»

№ п/ п	Наименование мероприятий по охране труда	стоимость выполнения мероприятий		сроки выпол- нения меропри- ятий	ответственные за выполнение	Ожидае мая социаль ная эффе- ктивност ь	приме чания
		плани руема я	факт и ческа я				
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Прохождение обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров			постоянн о в соответ ствии с графиком	Заместитель директора по ОД, завхоз, секретарь	45	
2	Издание приказов, регламентирующих деятельность учреждения по вопросам ОТ			Ежегодно Август	Директор	45	
3	Общий технический осмотр здания, кровли, территории, состояния ограждений с составлением акта			Ежегодно апрель октябрь	Завхоз, комиссия по ОТ, общественный инспектор по	45	

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

	обследования				ОТ		
4	Занятия с работниками учреждения по правильной эксплуатации первичных средств пожаротушения			Ежегодно январь июнь	Ответственный по ПБ	45	
5	Проведение повторных, целевых, внеплановых инструктажей с работниками учреждения			Ежегодно Согласно перечня	Заместитель директора по основной деятельности, завхоз	45	
6	Проведение месячника пожарной безопасности			Ежегодно Ноябрь	Ответственный по ПБ, заместитель директора по основной деятельности	45	
7	Приемочные испытания физкультурного оборудования			Ежегодно Июль	администрация завхоз, председатель ПК, общественный инспектор по ОТ	45	
8	Обеспечение сотрудников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	600		Ежегодно	Завхоз	36	
9	Обеспечение смывающими и обезвреживающими моющими средствами	250		Ежеквар Тально	Завхоз	36	
10	Паспортизация санитарно-технического состояния условий охраны труда			Ежегодно Декабрь	Завхоз	45	
11	Создание добровольной пожарной дружины			Ежегодно сентябрь	Завхоз	45	

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

12	Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками учреждения			Ежедневно, ежеквартально	Директор, комиссия по ОТ; общественный инспектор по ОТ	45	
13	Проверка знаний по ОТ у сотрудников учреждения			Не позднее месяца после приема на работу	Заместитель директора по основной деятельности, комиссия по ОТ, завхоз	45	
14	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры	100		Ежеквартально	Завхоз, комиссия по ОТ, общественный инспектор по ОТ	45	
15	Подготовка и прием учреждения к новому учебному году	10 000		Ежегодно перед началом учебного года	администрация зав кабинетами комиссия по ОТ общественный инспектор по ОТ	45	
16	Подготовка к отопительному сезону	100		Ежегодно перед началом отопительного сезона	администрация зав кабинетами общественный комиссия по ОТ общественный инспектор по ОТ	45	
17	Составление отчетов по ОТ			Ежеквартально	комиссия по ОТ общественный инспектор по ОТ, ответственный за ОТ		
18	Комплектация изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой медицинской помощи	150		По мере необходимости	зав кабинетами	45	

19	Испытание защитных средств	90		Ежегодно	Завхоз		
----	----------------------------	----	--	----------	--------	--	--

Заместитель директора
по основной деятельности _____

Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
первичной профсоюзной организации
ГУО «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение № 6
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад
базовая школа»

И.А.Рогович

31.05.2022

**Перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными
и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с
загрязнением кожных покровов, которые должны обеспечиваться
смываемыми и обезвреживающими средствами
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад-базовая школа»**

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Уборщик территорий	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства
2.	Уборщик помещений	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства
4.	Помощник воспитателя	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

		средства
5.	Рабочий по стирке и ремонту спец одежды	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства
6.	Преподаватель технического труда	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства
7.	Преподаватель обслуживающего труда	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства
8.	Преподаватель химии	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства
9.	Преподаватель физики	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства
10.	Лаборант химии и физики	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства
11.	Лаборант информатики	мыло 400 гр.или аналогичные по действию смывающие средства

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

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

Завхоз

_____ С.В.Бурак

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
первичной профсоюзной организации
ГУО «Осташковичский ясли-сад-базовая школа»
31.05.2022г.№2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение № 7
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский
ясли-сад-базовая школа

И.А.Рогович

31.05.2022

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное
получение средств индивидуальной защиты по установленным
нормам государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад-базовая школа»**

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркиро вка по защитны м свойства м	Срок носки в мес.	
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
2.	Уборщик территории	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ:</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		Валяная обувь	Тн20	48
		Галоши на валяную обувь		24
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа
3.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный
		Перчатки резиновые	Вн	До износа
		Очки защитные	ЗНГ	До износа
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>		
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12
		Противогаз		До износа
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б (куртка х/б и полукombineзон х/б)	ЗМи	
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Рукавицы комбинированные		До износа
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа
		Перчатки х/б	Ми	До износа
		Очки защитные	Г	До износа
		Респиратор		До износа
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>		
		Каска защитная		24
		Пояс предохранительный ляпочный		

				Дежурный
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		
		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
5.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>		
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
		Сапоги резиновые	В	24
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
		Полушубок	Тн	Дежурный
		Валяная обувь	Тн20	48
		Галоши на валяную обувь		24
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа
6.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>		
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12
		Перчатки резиновые	Вн	До износа
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>		

		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
		Перчатки резиновые	Бм	До износа
7.	Учитель трудового обучения	Очки защитные Костюм или халат х/б		До износа 12 мес.
8.	Повар	Халат или куртка х/б	ЗМи	12
		Передник х/б	Вн	6
		Колпак х/б	Вн	6
		Фартук клеенчатый с нагрудником	Ти	6
		Ботинки или тапочки кожаные	Ми	12
9.	Кладовщик	Халат х/б	ЗМи	12
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Ви	6
		Рукавицы комбинированные	Тн	3
10	Кухонный рабочий	Халат х/б	ЗМи	12
		Колпак х/б или косынка х/б	Ви	6
		Фартук клеенчатый с нагрудником	Ти	6
		Рукавицы комбинированные	Тм	3
		Перчатки резиновые	Вн	До износа
		Передник х/б	З Ми	6
		Ботинки или тапочки кожаные	Ми	12
		Зимой: куртка х/б на утепляющей подкладке	Ти	48

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. 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).

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

3. 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).

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

Завхоз

_____ С.В.Бурак

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
первичной профсоюзной организации
ГУО «Осташковичский ясли-сад базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение 8
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад -
базовая школа»
_____ И.А.Рогович
31.05.2022

ПЕРЕЧЕНЬ

**рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим
по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный
отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность отпуска
1.	Завхоз	3

Заместитель директора
по основной деятельности _____ Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО
Протокол собрания
трудоого коллектива
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад - базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение 9
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад -
базовая школа»

_____ И.А.Рогович
31.05.2022

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад - базовая школа»,
подлежащих обязательному медицинскому осмотру при поступлении
на работу и периодическим медицинским осмотрам

Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
Уборщик помещений	Приложение 1 1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии не менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)		1 раз в 2 года
Рабочий по комплексному обслуживанию и	Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых	2	1 раз в 2 года

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

ремонт зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ)	работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)		
Преподаватели Воспитатели	Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в П.3. настоящего приложения), в учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	3.1., 3.2. 2	1 раз в год
Сторож вахтер	Приложение 2 10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия		1 раз в год
Учитель технического труда	Приложение 3 П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках); имеющих открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей		1 раз в 2 года 1 раз в год
Оператор ЭВМ Инженер-программист Иные работники,	Приложение 1 5.6. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения –	3.1., 3.2. 2	1 раз в 3 года

работающие на ЭВМ	более 5 часов в смену		
Секретарь	Приложение 1 5.6. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену	2	1 раз в 3 года

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).
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.

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 с 1 января по 31 декабря календарного года.

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:

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

- 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.

Заместитель директора
по основной деятельности

_____ Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО
Протокол собрания
трудоового коллектива
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад - базовая школа»
31.05.2022 № 2

Приложение 10
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад -
базовая школа»
_____ И.А.Рогович
31.05.2022

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей и профессий работников государственного учреждения
образования «Осташковичский ясли- сад – базовая школа»,
во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей**

1. Учитель
2. Воспитатель ДО
3. Руководитель физического воспитания
4. Руководитель музыкального воспитания
5. Уборщик помещений
6. Помощник воспитателя
7. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
8. Сторож
9. Повар пищеблока
10. Уборщик территорий
11. Кухонный рабочий
12. Вахтер
13. Кладовщик
14. Секретарь
15. Психолог
16. Гардеробщик
17. Лаборант
18. Библиотекарь
19. Заведующий хозяйством

Заместитель директора
по основной деятельности _____ Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания
трудоового коллектива
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад - базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение 11
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад -
базовая школа»
_____ И.А.Рогович
31.05.2022

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников государственного учреждения
образования «Осташковичский ясли - сад - базовая школа»,
которым установлен суммированный учет рабочего времени

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников
1.	Сторож

Заместитель директора
по основной деятельности _____ Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО
Протокол собрания
трудоого коллектива
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад - базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение 12
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад -
базовая школа»
_____ И.А.Рогович
31.05.2022

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

1. Вахта (школьное здание).
2. Химические и физические лаборатории.
3. Учебные мастерские.
4. Кабинеты информатики.
5. Спортивный зал.
6. Пищеблок.
7. Детский ясли-сад.

Заместитель директора
по основной деятельности _____ Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО
Протокол собрания
трудового коллектива
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад - базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение 13
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад -
базовая школа»
_____ И.А.Рогович
31.05.2022

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад - базовая школа»,
с которыми заключаются договоры о полной материальной
ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых
им на хранение

1. Заведующий хозяйственной частью.
2. Кладовщик.
3. Лаборант

Заместитель директора
по основной деятельности _____ Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО
Протокол собрания
трудоого коллектива
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад - базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Приложение 14
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор государственного
учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад –
базовая школа»

_____ И.А.Рогович
31.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной
выплаты на оздоровление работникам
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли - сад - базовая школа»

1. Общие положения

1.1. «Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15 июня 2020 года №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление».

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

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

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

1.5. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется всем работникам учреждения образования, включая внутренних и внешних совместителей, в том числе руководителям (заместителям), имеющим педагогическую нагрузку.

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

Единовременная выплата на оздоровление педагогических работников устанавливается из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

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

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

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

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

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

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

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

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

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

2.8. Работникам, принятым на работу и (или) проработавшим в течение календарного года менее 15 календарных дней, единовременная выплата на оздоровление не осуществляется.

2.9. При исчислении единовременной выплаты на оздоровление за фактически отработанное время в расчет берется количество отработанных месяцев. При расчете количества полных месяцев остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней – из подсчета исключается.

Заместитель директора
по основной деятельности _____

Е.С.Башак

СОГЛАСОВАНО
Протокол собрания
трудового коллектива
государственного учреждения образования
«Осташковичский ясли-сад - базовая школа»
31.05.2022 № 2

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей

Наниматель _____ И.А.Рогович

Председатель профкома _____ О.А.Фей