

Государственное учреждение образования
«Средняя школа №16 г.Мозыря»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между нанимателем и работниками
Государственного учреждения образования
«Средняя школа № 16 г.Мозыря»
на 2022-2025 годы

Одобен на профсоюзном собрании
30.05.2022 протокол №2

Мозырь
2022

СОДЕРЖАНИЕ

1	Раздел I «Общие положения»	4
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	6
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	13
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	18
5	Раздел V «Охрана труда»	24
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	27
7	Раздел VII «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи»	29
8	Раздел VIII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	30
9	Раздел IX «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	33
10	Раздел X «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	33
11	Приложение №1 «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря»	35
12	Приложение №2 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря»	44
13	Приложение №3 «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам государственного учреждения «Средняя школа №16 г.Мозыря»	52
14	Приложение №4 «Положение о размере, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря»	55
15	Приложение №5 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря»	58
16	Приложение №6 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам»	62
17	Приложение №7 «Соглашение по охране труда между нанимателем и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря»	65

- 18 Приложение №8 «Перечень профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам» 67
- 19 Приложение №9 «Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г. в месяц согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами», при наличии финансирования» 68
- 20 Приложение №10 «Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей» 69
- 21 Приложение №11 «Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях» 70
- 22 Приложение №12 «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности» 71
- 23 Приложение №13 «Перечень должностей и профессий работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени» 72

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между нанимателем и работниками
Государственного учреждения образования
«Средняя школа №16 г.Мозыря»
на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация Государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Мартинович Олеси Владимировны, и Государственное учреждение образования «Средняя школа №16 г.Мозыря» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя, директора школы Ковальковой Оксаны Михайловны (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 ЦК Белорусского профессионального союза 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 Мозырского районного исполнительного комитета и Мозырской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания (30.05.2022, 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 её 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.

Распространение действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), производится согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании коллектива 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 Мозырском районном исполнительном комитете.

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

РАЗДЕЛ II ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

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

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

16.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утвержденную Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 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 протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета.

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

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

18.3. 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.

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

18.5. Выплачивать единовременную денежную премию работникам учреждения за достигнутые успехи и результаты в работе из средств премиального фонда учреждения при награждении:

18.5.1. Почетной грамотой отдела образования Мозырского райисполкома в размере двух базовых величин;

18.5.2. Благодарностью отдела образования Мозырского райисполкома в размере одной базовой величины;

18.5.3. Почетной грамотой Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – трех базовых величин;

18.5.4. Благодарностью Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – двух базовых величин;

18.5.5. Почетной грамотой Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – пяти базовых величин;

18.5.6. Благодарностью Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – трех базовых величин;

18.5.7. Почетной грамотой главного управления образования Гомельского облисполкома - трех базовых величин;

18.5.8. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – четырех базовых величин;

18.5.9. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – пяти базовых величин;

18.5.10. нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» – семи базовых величин.»

18.6. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования Мозырского районного исполнительного комитета 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.

18.7. 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.

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

18.9. 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 расчетов по заработной плате государственного учреждения «Мозырский 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 учреждения.

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

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

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

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

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

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

18.11. 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.

18.12. 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.

18.13. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 14 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

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

18.14. 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.

18.15. 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».

18.16. 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.

18.17. 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.

18.18. Наниматель устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

18.19. 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:

18.19.1. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на

работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

18.19.2. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в п.18.19.1.), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

18.19.3. выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования (за исключением указанных в п.18.19.1. и п.18.19.2.), в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 20 процентов от оклада.

18.20. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение срока обязательной работы с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

18.21. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы по распределению (перераспределению), направлению на работу (последующему направлению на работу) и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

18.22. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье. Отдельные категории работников (секретарь, секретарь учебной части, лаборант, инженер-программист и др.) работают в режиме пятидневной рабочей недели с выходными днями суббота и воскресенье, в соответствии с графиком работы, утвержденным директором школы.

18.23. 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.

18.24. 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.

18.25. В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей (далее – воспитатели) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

18.26. На период отсутствия педагогических работников 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.

18.27. 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.

18.28. 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.

18.29. 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.

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

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

18.32. Устанавливать надбавку за специфику работы в сфере образования руководителям из числа педагогических работников, их заместителям и педагогическим работникам в соответствии с локальными правовыми актами Министерства образования Республики Беларусь.

18.33. Устанавливать доплату за особые условия труда на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул работникам в соответствии с локальными правовыми актами.

18.34. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителем учреждения образования, органом, уполномоченным заключать трудовой договор. Конкретный размер доплаты руководителю учреждения образования устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт.

18.35. Устанавливать надбавку за классное руководство учителям, выполняющим функции классного руководителя, при реализации содержания образовательных программ общего среднего образования в размере 100 процентов базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом руководителя учреждения образования.

18.36. Всем категориям работников рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

18.26. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 13 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 премий, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. **Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

20.6. 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.

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

20.8. 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.

21.4. 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.

21.5. 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.

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

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

21.8. 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.

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

21.10. 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.

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

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

21.12.1. необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;

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

21.12.3. смерть члена семьи, близкого родственника – до 3 дней;

21.12.4. бракосочетание самого работника, его детей, внуков – до 3 дней;

21.12.5. рождение детей, внуков – 1 день;

21.12.6. первый учебный день детей или внуков-первоклассников - 1 день;

21.12.7. для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 дней;

21.12.8. проводы в армию – 1 день;

21.12.9. иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах

21.13. 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.

21.14. 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 в месяц с оплатой в соответствии с законодательством.

21.15. 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.

21.16. По письменной просьбе педагогического работника 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).

21.17. 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.

21.18. 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.

21.19. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

21.19.1. для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

21.19.2. для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

21.19.3. 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;

21.19.4. по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

21.19.5. приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

21.19.6. работникам, работающим по совместительству (внешний совместитель)

21.19.7. по другим уважительным семейно-бытовым причинам (уход за больным членом семьи; работникам, после продолжительной болезни и другим причинам). Уважительность причин оценивает наниматель.

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

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

21.21. 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.

21.22. Освобождать полностью от оплаты за посещение разных форм обучения и воспитания на платной основе детей сотрудников членов профсоюза, обучающихся и воспитывающихся в Государственном учреждении образования «Средняя школа №16 г.Мозыря».

21.23. Зачислять в Государственное учреждение образования «Средняя школа №16 г.Мозыря» детей работников, членов профсоюза, первоочередно, вне зависимости от места регистрации.

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.

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

22.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

22.4. 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.

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

23. Профком обязуется:

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

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

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

24.3. Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем 6 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета профсоюза.

24.4. 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:

24.4.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.4.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.4.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.4.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

24.5. 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.

24.6. 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.

24.7. 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.

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

24.9. 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.

24.10. 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.

24.11. 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.

24.12.. 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.

24.13. 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.

24.14. 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.

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

24.16. 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:

24.16.1. 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;

24.16.2. 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;

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

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. 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.

24.19. 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.

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

24.21. 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.

24.22. 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.

24.23. 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 учреждения.

24.24. 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.

24.25. 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.

24.26. 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:

24.26.1. состояние здоровья;

24.26.2. поступления на военную службу по контракту;

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

24.26.4. избрание на выборную должность;

24.26.5. переезд в другую местность;

24.26.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;
24.26.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;
24.26.8. изменение семейного положения;
24.26.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;

24.26.10. пенсионный возраст;

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

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

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

24.26.14. другие случаи.

24.27. 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.

24.28. 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).

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

24.30. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату (оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи) в размере, определяемом Нанимателем, при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года.

РАЗДЕЛ V ОХРАНА ТРУДА

25. Наниматель обязуется:

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

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 7).

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

25.7. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

25.8. 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.

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

25.10. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

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

25.12. 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:

27.3.1. выдачей работникам средств индивидуальной защиты (Приложение №6 к Договору), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №9 к Договору);

27.3.2. обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №11 к Договору).

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение №8).

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

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

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

27.14. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного часа 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.

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

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

27.15. 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 необогреваемых помещениях в холодный период года.

27.16. Привлекать к ответственности работников, не обеспечивших создание безопасных условий для пребывания учащихся в учреждении

РАЗДЕЛ VI

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

28. Наниматель обязуется:

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

29. Профком обязуется:

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

29.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного

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

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

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

29.5. 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 организаций.

30.5. Содействовать организации работы 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 образовании 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.

30.11. Выделять денежные средства на приобретение подарков ко Дню Защитников Отечества, Международному женскому дню, новогодних подарков из средств первичной профсоюзной организации учреждения образования.

Подарки к праздникам, указанным в части первой настоящего пункта, выделять каждому работнику учреждения, состоящему на учете первичной профсоюзной организации, за исключением работников, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

РАЗДЕЛ VII

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

31. Наниматель обязуется содействовать:

31.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в учреждении образования.

31.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работающей молодежи до 31 года, организации их медицинских осмотров.

32. Профком обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, Договором льготного порядка пользования культурно-просветительскими, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

33. Стороны обязуются добиваться выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения образования.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором.

Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в том числе путем реализации в рамках наставничества оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать в активную общественную жизнь.

34.2. Нанимателю и Профкому содействовать:

34.2.1. выделению работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей.

РАЗДЕЛ VIII ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

35. Наниматель обязуется:

35.1. 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.

35.2. 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.

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

36. Профком обязуется:

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

36.2. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты членам профсоюза за активное участие в жизни профсоюзной организации.

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

37.2. 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.

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

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

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

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

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

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

37.7. 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.

37.8. 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 37.7.

37.9. 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».

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

37.10.1. 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;

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

37.10.3. 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.

37.11. 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.

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

37.13. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.12. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

37.14. 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.

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

37.16. 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.

37.17. 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 IX СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

39. Профком обязуется:

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

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

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

РАЗДЕЛ X ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

41. Наниматель обязуется:

41.1. 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.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. 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.

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

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

42.4. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Договор подписан 30.05.2022 года.

Директор школы

О.М.Ковалькова

Председатель профсоюзного комитета

О.В.Мартинovich

Одобрено на профсоюзном собрании
30.05.2022 г., протокол №2

О.М.Ковалькова

О.В.Мартинovich

Приложение № 1
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа №16
г.Мозыря»

О.М.Ковалькова
30.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников Государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г. Мозыря»

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» Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. №71 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» со всеми последующими изменениями и дополнениями).

1.2. Премирование работников учреждения образования состоит из базового премирования и премирования по показателям.

1.3. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования работников учреждения, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения, в том числе и совместителей.

1.4. Источниками средств на премирование являются:

плановый размер бюджетных средств, направляемых на премирование работников (в размере 20% от суммы окладов работников учреждения);

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;

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

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

1.5. Премия руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения из средств учреждения.

1.6. В Положение о премировании работников учреждения образования могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются руководителем учреждения образования совместно с профсоюзным комитетом.

2. Порядок и условия премирования

2.1. Премированию подлежат все категории работников учреждения образования, в том числе работающие на условиях внутреннего или внешнего совместительства, а также работники, осуществляющие приносящую доходы деятельность, обеспечивающие выполнение всех основных требований к учреждению образования, Директив Президента Республики Беларусь №1, 2, 3, Декретов Президента Республики Беларусь №18, №5, Кодекса об образовании и других нормативных правовых актов, обеспечивающих функционирование учреждения образования.

2.2. Базовая премия работникам учреждения образования, в том числе работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства, устанавливается ежемесячно в размере 5% от оклада работника, педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства, – ежемесячно в размере 5% от оклада педагогического работника с учетом всех часов педагогической нагрузки за фактически отработанное время на основании приказа Нанимателя, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением за добросовестное и своевременное выполнение функциональных обязанностей.

2.3. Премия педагогическим работникам, осуществляющим приносящую доходы деятельность, устанавливается ежемесячно на период заключения трудового договора в пределах плановых объемов средств в размере 20% от суммы окладов работников, осуществляющих приносящую доходы деятельность.

2.4. Неиспользованные средства премиального фонда, составляющие разницу между плановой и фактически выполненной суммой, неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, средства от внебюджетной деятельности, спонсорские средства в размерах, предусмотренных законодательством, направляются на премирование работников учреждения образования по показателям.

2.5. Премирование работников по показателям производится в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда и устанавливается в процентах от оклада работника, в том числе работающего на условиях внутреннего или внешнего совместительства, педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях внутреннего или внешнего

совместительства, - в процентах от оклада с учетом всех часов педагогической нагрузки за фактически отработанное время.

2.6. Базовая премия и премия по показателям 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.

2.7. Премия по показателям начисляется по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором. Допускается начисление премии по показателям по итогам работы за текущий период (месяц).

2.8. Суммы для премирования по показателям сообщаются руководителю учреждения информационной запиской за подписью главного бухгалтера или начальника отдела расчетов по заработной плате государственного учреждения «Мозырский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования». Предложения о премировании по показателям работников обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения образования в соответствии с настоящим Положением.

2.9. Премирование работников производится ежемесячно, в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в процентах от оклада работника и максимальными размерами не ограничивается.

2.10. Премирование производится на основании приказа руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

2.11. Премия начисляется по итогам работы за текущий и предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором.

2.12. Приведенные в данном Положении пределы числовых значений факторов следует понимать включительно. Если размер премии по конкретным показателям определен в числовых значениях «от» и «до», то решение в этих случаях принимается коллегиально. При установлении премии учитывать, осуществляет работник трудовую деятельность на 1,0 ставку или на 0,5 ставки. В случае если премия работникам по ниже перечисленным показателям устанавливается на 0,5 ставки, насчитывать сумму премиальных пропорционально работникам, работающим на 1,0 ставку, учитывая активность и инициативу работника.

2.13. Премия может устанавливаться всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения. При установлении премии по нескольким основаниям проценты суммируются.

2.14. Выплата премии производится ежемесячно в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

2.15. Премия по показателям может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы. Степень важности (срочности) работ определяется Нанимателем исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

2.16. Размеры показателей премирования работников учреждения образования в Положении указываются в процентном выражении.

2.17. Базовая премия уменьшается либо отменяется на основании пункта 4 настоящего Положения по приказу Нанимателя, который согласовывается с Профкомом.

2.18. При нехватке денежных средств премиального фонда оплату работникам учреждения образования по нижеперечисленным показателям производить частями в последующие месяцы.

2.19. Премирование руководителя учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения образования на основании Положения Соглашения.

2.20. При увольнении работника премия не выплачивается.

3. Показатели и размеры премирования работников учреждения образования, в том числе работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства

Показатели и размеры премирования для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству:

3.1. активное участие в конкурсах художественной самодеятельности среди работников учреждений образования – 5-50 %;

3.2. активное участие в конкурсе «Учитель года» – 30-50%;

3.3. активное участие в спартакиаде среди работников учреждений – 5-50%;

3.4. активность, инициатива, выполнение поручений – 5-100% (предложения подает руководитель, заместители руководителя, председатель профсоюзного комитета);

3.5. ведение электронного дневника, электронного меню – 10-100%;

3.6. воспитателю учреждения за ведение документации по питанию учащихся – 3-10 %;

- 3.7. выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива – 5-100 %;
- 3.8. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 10-100%;
- 3.9. высокие результаты централизованного тестирования, % поступления (по итогам тестирования, поступления в ВУЗы) – 5-100%;
- 3.10. выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – 5-50%;
- 3.11. выполнение работ по обеспечению выполнения требований санитарно-гигиенических норм и правил на закрепленной территории – 3-50 %;
- 3.12. достижение стабильных положительных результатов в трудовой деятельности при выполнении функциональных обязанностей – 5-100%;
- 3.13. за активную творческую работу в профкоме – 5-100%;
- 3.14. за дежурство работников в выходные и праздничные дни – 10-100%
- 3.15. за дежурство работников при проведении мероприятий на базе учреждения – 5-50%;
- 3.16. за организацию работы по туристическому слету учащихся – 5-50%;
- 3.17. за организацию работы по охвату учащихся 5-11 классов горячим питанием за счет средств родителей – 5-50%;
- 3.18. за организацию своевременной индивидуальной подписки на периодические издания – 5-50%;
- 3.19. за покос травы на территории школы – 5-50 %;
- 3.20. за работу в лагерях и санаториях, при проведении соревнований, конкурсов и т.д. с круглосуточным пребыванием в вечернее и ночное время, за сопровождение детей – 3-100%;
- 3.21. за работу с одаренными учащимися – 10-100%;
- 3.22. за сложность и напряженность в работе – 10-100%;
- 3.23. за совмещение должностей по производственной необходимости по причине отсутствия основного работника и невозможности произведения оплаты за замену в зависимости от объема выполненных работ – 5-100%;
- 3.24. заведующей библиотекой, библиотекарем за сохранность и пополнение библиотечного фонда – 5-100 %;
- 3.25. качественная работа по профилактике преступлений и правонарушений – 3-100%;
- 3.26. качественное выполнение планов работы школы на соответствующий период – 10-100%;
- 3.27. личное участие в подготовке и проведении учебно-воспитательных, культурно-массовых мероприятий различного уровня (семинары, конференции, другие мероприятия, в том числе мероприятия, проводимые на базе других учреждений и организаций) – 5-100%;
- 3.28. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий – 3-20% (по итогам учебного года)
- 3.29. начальнику, заместителю начальника передвижного палаточного лагеря – 5-50 %;
- 3.30. начальнику, заместителю начальника школьного лагеря при работе без недостатков – 50-100%;

- 3.31.обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 5-50%;
- 3.32. обеспечение работы приемных комиссий – 5-100 %;
- 3.33. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – 5-100 %;
- 3.34.обеспечение мероприятий районного уровня учебно-методическими материалами – 3-50%
- 3.35. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей – 5–50%;
- 3.36.обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – 5-100%;
- 3.37. образцовое содержание закрепленных участков территории (клумбы) – 3-50%;
- 3.38. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 5-80 %;
- 3.39. общественному инспектору по охране труда за ведение документации – 10-30%;
- 3.40. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – 3-100%;
- 3.41. организация работы по оказанию платных услуг, сбора металлолома, макулатуры – 5-30 %;
- 3.42. ответственному по питанию – 30-100 %;
- 3.43. педагогу социальному за ведение банка данных приемных, опекунских семей, семей находящихся в СОП, многодетных семей, ведение документации совета профилактики – 10-80%;
- 3.44. педагогу-психологу за работу с одаренными учащимися, учащимися с ОПФР и инвалидами, учащимися, состоящими в СОП, ИДН, ВШУ – 10-80%;
- 3.45. повышение квалификации работников учреждения на платной основе – 5-70 %;
- 3.46. подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – 5-100%.
- 3.47. подготовка материалов для обновления сайта учреждения – 3-50%;
- 3.48. подготовка, проведение и участие в культурно-массовых и воспитательных мероприятиях – 5-100%
- 3.49. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест – 5-50%;
- 3.50. председателю профсоюзного комитета за выполнение общественной нагрузки – 10-100%;
- 3.51. проведение открытых уроков или мероприятий в учреждении образования – 5-100%;
- 3.52. проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования – 5-40%;
- 3.53. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – 5-100 %;

3.54. работа по оформлению документов различных областей учебно-воспитательной, методической и организационной деятельности (справки, протоколы и прочее), организационно-распорядительной документации – 3-100%;

3.55. работа по оформлению кабинетов, которые не затарифицированы работникам учреждения образования за счет часов организационно-воспитательной работы – 3-40% (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе в зависимости от объема выполненных работ);

3.56. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий – 10-100%;

3.57. работа по программе углубленного и профильного преподавания предметов, инновационная и экспериментальная деятельность – 5-80 % (за фактически выполненную работу в зависимости от объема ее выполнения по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе)

3.58. рабочему по обслуживанию и ремонту здания за работу во вредных условиях (канализационные работы) – 5-70%;

3.59. разработка и внедрение новых технологий обучения, применение новаторских подходов, форм и методов работы (тесты, деловые игры и т.д.), в том числе в рамках инновационного проекта – 5-70%

3.60. распространение опыта работы в СМИ, на сайтах учреждений образования (АПО, ГОИРО, РОО и других), в электронных сборниках – 10-100%;

3.61. результативное участие в конкурсах среди педагогических работников (конкурс на лучший конспект урока, видеоурок и другие) – 5-50%;

3.62. результативное участие в конкурсах, проводимых по инициативе профсоюзного комитета и РК профсоюза (каждому участнику) – 5-50%;

3.63. результативное участие в конкурсе «Учитель года» (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50-100%;

3.64. результативное участие учащихся в олимпиадах, научно-практических конференциях, смотрах-конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях среди учащихся – 5-100 %;

3.65. результативность работы кружков, факультативов – 3-50%;

3.66. руководителю ресурсного центра, методического объединения, методического формирования за участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса – 5-50%;

3.67. своевременное, оригинальное, качественное благоустройство (клумбы), озеленение и эстетическое оформление территории учреждения – 5-50%.

3.68. секретарю, секретарю учебной части, инспектору по кадрам за качественное ведение документации – 3-100%;

3.69. смотр-конкурс кабинетов, спартакиад, смотр художественной самодеятельности, туристических слетов и других конкурсов – 3-50%.

3.70. срочное устранение аварийной ситуации силами трудового коллектива – 5-50 %;

3.71. уборщикам помещений за проведение профилактических мероприятий, уборку помещений по вирулицидному режиму, использование дезинфицирующих средств – 5-30%.

3.72. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию работников учреждения образования – 5-100%;

3.73. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся – 5-100%;

3.74. участие в подготовке и проведении педсоветов, семинаров, конференций – 3-70 %;

3.75. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время – 5-100%;

3.76. участие в работе по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы – 5-50%;

3.77. учителю-дефектологу за ведение банка данных детей с ОПФР, за организацию работы комиссии по обследованию детей с ОПФР – 10-20 %;

3.78. учителям 1 классов за организацию занятости учащихся до начала учебных занятий – 3-10%;

3.79. экономия материальных и энергетических ресурсов – 5-50 %;

3.80. эффективное участие в районных (городских), областных и республиканских мероприятиях – 10-100%;

заместителям руководителя учреждения образования за:

3.81. за оказание практической и методической помощи молодым специалистам и вновь принятым сотрудникам – 10-50 %;

3.82. наличие медалистов – 50% (1 раз по итогам года);

3.83. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы – 10-100%;

3.84. оказание помощи в повышении квалификационного уровня педагогов, сдающих квалификационный экзамен на присвоение высшей квалификационной категории, квалификационной категории «учитель-методист» – 5-100%;

3.85. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – 10-100%;

3.86. оказание помощи учителям при обобщении передового опыта – 5-100%;

3.87. осуществление эффективного руководства образовательным процессом и финансово-хозяйственной деятельностью – 5-100%;

3.88. отсутствие правонарушений, преступлений – 5-100%;

3.89. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, технического персонала – 10-100%;

3.90. создание условий, при которых учащиеся и педагоги являются победителями районных, областных, республиканских смотров-конкурсов по

различным направлениям работы, соревнований, спартакиад, туристских слетов, предметных олимпиад, семинаров, совещаний, конкурсов в зависимости от уровня – 5-100 %;

3.91.участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) – 5-100%;

4. Показатели и размеры снижения либо лишения базовой премии для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству

4.1. Размер базовой премии может быть уменьшен независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности в следующих случаях:

4.1.1. нарушение трудового законодательства, Устава учреждения образования, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, финансово-хозяйственной деятельности – 10-100 %;

4.1.2. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами в ходе осуществления проверок представителями различного уровня – 10-100 %;

4.1.3. непринятие мер в случае порчи имущества и хищения материальных ценностей – 10-50 %;

4.1.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – 10-50 %.

4.2. Работник может быть лишен базовой премии в следующих случаях:

4.2.1. отсутствие на рабочем месте без уважительной причины – 100%;

4.2.2. несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин – 100%;

4.2.3. использование государственного имущества не в служебных целях – 100% .

4.3. 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 образования 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 подпись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Положение о премировании работников Государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря» принято на профсоюзном собрании работников учреждения образования 30.05.2022 года

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного
собрания

30.05.2022 №2

Приложение 2
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа №16
г.Мозыря»
_____ О.М.Ковалькова
30.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде
работникам Государственного учреждения образования
«Средняя школа №16 г.Мозыря»

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» в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 №185 «Об изменениях постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 02.09.2020 № 224 «Об особенностях организации и оплаты труда педагогических работников», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 25.11.2020 №286, постановления Совета Министров Республики Беларусь от 21.12.2020 №740 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы».

1.2. На установление надбавки за высокие достижения в труде, направляются средства в размерах 15 процентов от суммы окладов работников.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников учреждения, в том числе работающим по совместительству

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

2.2. Указанная надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, а также работникам, осуществляющим приносящую доходы деятельность на основании данного Положения ежемесячно в процентах от оклада работника. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

2.3. Установление надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Надбавки устанавливаются по итогам работы за текущий и предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором.

2.5. Надбавка педагогическим работникам, осуществляющим приносящую доходы деятельность, устанавливается ежемесячно на период заключения трудового договора в пределах плановых объемов средств в размере 15% от суммы окладов работников, осуществляющих приносящую доходы деятельность.

2.6. Надбавки всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, 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.

2.7. Сумма для установления надбавок сообщаются руководителю информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или начальника отдела расчетов по заработной плате государственного учреждения «Мозырский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования».

Предложения об установлении надбавок обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения образования в соответствии с настоящим Положением. Приказ издается сроком на месяц в процентном отношении к окладам (ставкам).

Приведенные в данном Положении пределы числовых значений факторов следует понимать включительно. Если размер надбавки по конкретным показателям определен в числовых значениях «от» и «до», то решение в этих случаях принимается коллегиально. При установлении надбавки учитывать, осуществляет работник трудовую деятельность на 1,0 ставку или на 0,5 ставки.

В случае если надбавки работникам по ниже перечисленным показателям устанавливаются на 0,5 ставки, насчитывать сумму надбавки пропорционально работникам, работающим на 1,0 ставку, учитывая достижение стабильных результатов в трудовой деятельности.

Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, по предложению руководителя учреждения образования, заместителей руководителя, председателя профсоюзного комитета, заместителя директора по хозяйственной работе.

Надбавки могут устанавливаться всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения. При установлении надбавки по нескольким основаниям проценты суммируются.

Выплата надбавки производится ежемесячно в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

2.8. Приказ доводится для ознакомления с ним всех работников учреждения образования, указанных в приказе. Размеры надбавки в приказе указываются в процентном выражении.

2.9. Надбавки уменьшаются либо отменяются при отсутствии работника на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременном выполнении или невыполнении трудовых обязанностей без уважительных причин, использовании государственного имущества не в служебных целях, ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы по приказу руководителя учреждения образования, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.10. Надбавка за высокие достижения в труде может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы.

2.11. При нехватке денежных средств оплату работникам учреждения образования по ниже перечисленным условиям производить частями.

2.12. Установление надбавки руководителю учреждения образования осуществляется вышестоящим органом по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения на основании Положения Соглашения.

2.13. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются руководителем учреждения образования совместно с профсоюзным комитетом.

3. Показатели и размеры установления надбавки работникам учреждения образования, в том числе работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе работающим по совместительству, за:

3.1. активное участие в конкурсах художественной самодеятельности среди работников учреждений образования – 5-50 %;

3.2. активное участие в конкурсе «Учитель года» – 30-50%;

3.3. активное участие в спартакиаде среди работников учреждений – 5-50%;

3.4. активное участие в туристском слете среди работников учреждений образования – 5-50 % (в зависимости от продолжительности туристского слета каждому участнику);

3.5. активное участие в учебно-воспитательной, методической, экспериментальной и инновационной работе – 5-100 %;

3.6. активную работу по перспективному развитию учреждения образования и творческому сотрудничеству с другими организациями – 10-50%;

3.7. ведение электронного дневника, электронного меню – 10-100%;

3.8. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения – 5-50%;

3.9. воспитателю учреждения за ведение документации по питанию учащихся – 3-10 %;

3.10. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – 3-100%;

3.11. высокие результаты централизованного тестирования, % поступления (по итогам тестирования, поступления в ВУЗы) – 5-100%;

3.12. добросовестное выполнение трудовых обязанностей – 5-100%.

3.13. достижение стабильных результатов в трудовой деятельности, соблюдение трудовой дисциплины – 3-100%;

3.14. достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины, уровня воспитанности – 3-50%;

3.15. достижения наивысших результатов по итогам учебного года – 10-100%;

3.16. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – 5-100 %;

3.17. за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – 5-100 %;

- 3.18. за организацию и работу по дистанционному обучению учащихся – 5-100%;
- 3.19. за организацию работы по туристическому слету учащихся – 5-50%;
- 3.20. за организацию работы по охвату учащихся 5-11 классов горячим питанием за счет средств родителей – 3-50%;
- 3.21. за организацию своевременной индивидуальной подписки на периодические издания – 5-50%;
- 3.22. за работу в лагерях и санаториях с круглосуточным пребыванием в вечернее и ночное время при оздоровительных мероприятиях, за сопровождение детей на оздоровление – 3-50%;
- 3.23. за работу в оздоровительном лагере, лагере труда и отдыха – 5-100%;
- 3.24. за работу по оформлению кабинетов, которые не затарифицированы работникам учреждения образования за счет часов организационно-воспитательной работы – 5-50 % (за фактически выполненную работу по предложению заместителя директора по учебной (воспитательной) работе);
- 3.25. за работу с одаренными учащимися – 5-100%;
- 3.26. за соблюдение охраны труда и техники безопасности – 5-100 %;
- 3.27. заведующей библиотекой, библиотекаря за сохранность и пополнение библиотечного фонда – 5-100 %;
- 3.28. инспектору по кадрам за ведение кадровой документации, за качественное ведение документации – 10-100 %;
- 3.29. качественная работа по профилактике преступлений и правонарушений – 3-100%;
- 3.30. качественное выполнение планов работы школы на соответствующий период – 10-100%;
- 3.31. качественное и оперативное исполнение функциональных обязанностей – 3-100%;
- 3.32. личное участие в подготовке и проведении учебно-воспитательных и культурно-массовых мероприятий различного уровня (семинары, конференции, другие мероприятия, в том числе мероприятия, проводимые на базе других учреждений и организаций) – 5-100 % (в зависимости от личного вклада в подготовку мероприятия);
- 3.33. начальнику, заместителю начальника передвижного палаточного лагеря – 5-50 %;
- 3.34. начальнику, заместителю начальника школьного лагеря при работе без недостатков – 50-100%;
- 3.35. не освобожденному от основной работы председателю профсоюзного комитета – 50 % (ежемесячно);
- 3.36. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 5-50%;
- 3.37. обеспечение работы приемных комиссий – 5-100 %;
- 3.38. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах

компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы – 10-100%;

3.39. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – 5-100 %;

3.40. образцовое содержание закрепленных участков территории (клумбы) – 3-50% должностного оклада;

3.41. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 5-100 %;

3.42. общественная работа в интересах трудового коллектива – 3-100%;

3.43. общественному инспектору по охране труда за ведение документации – 10-30%;

3.44. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работ – 5-100%;

3.45. организация работы по аттестации педагогических работников – 5-100%;

3.46. осуществление эффективного руководства образовательным процессом и финансово-хозяйственной деятельностью – 5-100%;

3.47. ответственному по питанию – 30-100 %;

3.48. отсутствие правонарушений, преступлений – 5-100%;

3.49. педагогическим работникам, подготовившим победителей городских, районных смотров-конкурсов, спартакиад, туристических слетов и других конкурсов – 3-100%;

3.50. педагогу социальному за ведение банка данных приемных, опекунских семей, семей находящихся в СОП, многодетных семей, ведение документации совета профилактики – 10-50%;

3.51. педагогу-психологу за работу с одаренными учащимися, учащимися с ОПФР и инвалидами, учащимися, состоящими в СОП, ИДН, ВШУ – 10-50%;

3.52. повышение квалификации работников учреждения на платной основе – 5-50%;

3.53. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – 5-100%;

3.54. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – 10-100 %;

3.55. подготовка материалов для обновления сайта учреждения – 3-25 % (предложения подают заместители руководителя учреждения образования, председатель профсоюзного комитета в зависимости от объема выполненных работ);

3.56. подготовка учреждения к новому учебному году – 5-100%;

3.57. подготовку победителей, олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований – 3-100%;

3.58. поддержка надлежащего порядка в закрепленных территориях, лабораториях, кабинетах, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – 5-100 %;

3.59. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 5-50 %.

3.60. проведение открытых уроков или мероприятий в учреждении образования – 5-50%;

3.61. проведение ремонтных работ – 5-100 %;

3.62. работа по оформлению документов различных областей учебно-воспитательной, методической деятельности (справки, протоколы и прочее), организационно-распорядительной документации – 5-100%;

3.63. рабочему по обслуживанию и ремонту здания за работу во вредных условиях (канализационные работы) – 5-100%;

3.64. разработку, внедрение наиболее эффективных методик, применение новаторских подходов, форм и методов работы, средств обучения (воспитания) – 3-50%;

3.65. распространение опыта работы в СМИ, на сайтах учреждений образования (АПО, ГОИРО, РОО и других), в электронных сборниках – 5% (за каждую статью);

3.66. результативное участие в конкурсах среди педагогических работников (конкурс на лучший конспект урока, видеоурок и другие) – 5-50%;

3.67. результативное участие в конкурсах, проводимых по инициативе профсоюзного комитета и РК профсоюза (каждому участнику) – 5-50%;

3.68. результативное участие в конкурсе «Учитель года» (диплом I, II, III степени или I, II, III место) – 50-100%;

3.69. результативное участие учащихся в олимпиадах, научно-практических конференциях, командных конкурсах среди учащихся – 5-100%;

3.70. ремонт помещений и здания, обустройство помещений и участков – 3-100%;

3.71. руководителю ресурсного центра, методического объединения, методического формирования за участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса – 5-50%;

3.72. своевременное и полное оформление материалов передового опыта – 3-50%;

3.73. секретарю, секретарю учебной части за оформление документации за качественное ведение документации, строгой отчетности – 10–100 %;

3.74. смотр-конкурс кабинетов, спартакиад, смотр художественной самодеятельности, туристических слетов и других конкурсов – 3-50%.

3.75. совмещение должностей по производственной необходимости по причине отсутствия основного работника (в т.ч. кл.рук.) и не возможности произведения оплаты за замену в зависимости от объема выполненных работ – 5-100%;

3.76. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, технического персонала – 10-100%;

3.77. создание условий, при которых учащиеся и педагоги являются победителями районных, областных, республиканских смотров-конкурсов по различным направлениям работы, соревнований, спартакиад, туристских

слетов, предметных олимпиад, семинаров, совещаний, конкурсов в зависимости от уровня – 5-100 %;

3.78. составление расписания занятий учащихся, организацию замены временно отсутствующих учителей – 10-50 %;

3.79. уборщикам помещений при выполнении работ по уборке санузлов с применением дезинфицирующих средств – 3-50%.

3.80. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся – 5-100%;

3.81. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации, модернизации лабораторных работ – 5-50 %;

3.82. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) – 5-100%;

3.83. участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения – 3-50%;

3.84. учителю-дефектологу за ведение банка данных детей с ОПФР, за организацию работы комиссии по обследованию детей с ОПФР – 10-20 %;

3.85. учителям 1 классов за организацию занятости учащихся до начала учебных занятий – 3-10%;

3.86. членам профсоюзного комитета за активное участие в делах профсоюзной организации – 5-100%;

3.87. экономия материальных и энергетических ресурсов – 5-50 %;

3.88. в исключительных, непредвиденных случаях надбавки могут устанавливаться по другим, не установленным настоящим положением показателям, по совместному решению руководителя и профсоюзного комитета в размерах – 1-50%.

Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря» принято на профсоюзном собрании работников учреждения образования 30.05.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного
собрания

30.05.2022 №2

Приложение 3
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа №16 г.Мозыря»

О.М.Ковалькова
30.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. №27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 №185, Указа Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года №482.

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования, в том числе работающим по совместительству.

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

1.4. На установление надбавки за характер труда направляется 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

1.5. Положение распространяется на педагогических работников, в том числе работающих по совместительству, непосредственно участвующих в учебно-воспитательном процессе. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагогического работника учреждения образования.

1.6. Установление надбавок производится на основании приказа руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Надбавки устанавливаются по итогам работы за текущий и предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса), определенный коллективным договором.

1.8. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки. Конкретные размеры надбавок определяются и устанавливаются в зависимости от отраслевых особенностей педагогической деятельности, осуществляемой педагогическими работниками, в том числе работающими по совместительству.

1.9. Надбавки педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

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

1.10. Суммы для установления надбавок сообщаются руководителю учреждения образования централизованной бухгалтерией (бухгалтерией). Предложения об установлении надбавок обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения образования в соответствии с настоящим Положением.

1.11. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику учреждения образования, в том числе работающему по совместительству, часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) и устанавливаются на срок выполнения указанной работы не менее чем на месяц в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 настоящего Положения, и максимальными размерами не ограничены. При установлении надбавок по нескольким основаниям проценты суммируются. Приведенные в данном Положении пределы числовых значений факторов следует понимать включительно. Если размер надбавки по конкретным показателям определен в числовых значениях «от» и «до», то решение в этих случаях принимается коллегиально.

1.12. Надбавки устанавливаются заместителям руководителя, в том числе работающим по совместительству, по предложению руководителя учреждения образования; педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе, по предложениям заместителей руководителя.

1.13. Выплаты надбавок производятся ежемесячно в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

1.14. Установление надбавок руководителю учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения образования на основании Положения Соглашения.

1.15. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются руководителем учреждения образования совместно с профсоюзным комитетом.

2. Порядок, условия и размеры установления надбавок педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству

Педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, надбавки устанавливаются в следующих размерах:

2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – 5-60%;

2.2. за работу по организации питания учащихся, оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период – 5-60%;

2.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – 5-60%;

2.4. за работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – 5-60%;

2.5. за организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – 5-60%;

2.6. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании – 5-60%;

2.7. за работу с иностранными учащимися – 5-60%;

2.8. за организацию групп продленного дня (руководителю, заместителям руководителя) – 5-60%;

2.9. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования – 5-60%.

Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря» принято на профсоюзном собрании работников учреждения образования 30.05.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного
собрания от 30.05.2022 №2

Приложение 4
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа №16 г.Мозыря»
О.М.Ковалькова
30.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря»

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») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июня 2020 г. №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 ноября 2020 г. №675 «Об изменении постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15 июня 2020 г. №342») и определяет размер, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется всем категориям работников учреждения образования, в том числе работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства, один раз в году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1,0 оклада работника, для педагогических работников - из расчета 1,0 оклада с учетом педагогической нагрузки, 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.

2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Размер оклада работника, в том числе работающего по совместительству, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

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 1,0 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, в том числе работающего на условиях внутреннего или внешнего совместительства, включая работника,

отработавшего менее шести месяцев, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника, в том числе работающего на условиях внутреннего или внешнего совместительства, определяется на дату приказа об увольнении.

2.8. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств учреждения на основании Положения Соглашения.

Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря» принято на профсоюзном собрании работников учреждения образования 30.05.2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного
собрания
30.05.2022 №2

Приложение 5
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Средняя школа №16 г.Мозыря»
О.М.Ковалькова
30.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам
Государственного учреждения образования «Средняя школа №16 г.Мозыря»

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» с изменениями и дополнениями).

1.2. На оказание материальной помощи работникам учреждения 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.

2. Порядок и условия оказания материальной помощи

2.1. Суммы для оказания материальной помощи сообщаются руководителю учреждения образования государственным учреждением «Мозырский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования» письменно.

2.2. Материальная помощь распределяется по заявлениям работников в случаях, указанных в пункте 2 настоящего Положения.

2.3. Материальная помощь в случаях, указанных в пункте 3 настоящего Положения, может быть оказана при наличии финансовых возможностей всем категориям работников учреждения образования, в том числе работающим по совместительству, работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.4. Материальной помощи по заявлениям работников в случаях, указанных в пункте 3 настоящего Положения, начисляется независимо от отработанного времени работниками учреждения.

2.5. Заявления на оказание материальной помощи с подтверждающими документами подаются заявителями не позднее 3 месяцев с момента возникновения обстоятельств и обсуждаются комиссией по распределению фондов экономического стимулирования работникам учреждения образования, которая заседает ежемесячно до 30 числа, рассматриваются руководителем. По итогам рассмотрения издается приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения образования в соответствии с настоящим Положением. Размеры материальной помощи в приказах указываются в базовых величинах, соответствующих пунктам 2 настоящего Положения. Выплата материальной помощи производится в срок выплаты заработной платы, определенный коллективным договором.

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

2.6. Неиспользованные в течение полугодия средства фонда ежемесячной материальной помощи распределяются между работниками, в том числе и на руководителя учреждения образования.

2.7. Материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается по его заявлению из средств учреждения образования вышестоящим органом по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза в случаях и размерах, установленных Положением, действующим в учреждении образования.

2.8. В Положение о порядке оказания материальной помощи могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются руководителем учреждения образования совместно с профсоюзным комитетом.

3. Случаи и размеры оказания материальной помощи работникам учреждения образования в связи с непредвиденными материальными затруднениями

Материальная помощь оказывается при наличии финансовых возможностей в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

3.1. рождение ребенка – 3 базовые величины (при предъявлении копии свидетельства о рождении);

3.2. бракосочетание работника, детей работников (при первичном вступлении в брак при предъявлении копии свидетельства о заключении брака) – 5 базовых величин;

3.3. на подготовку к школе ребенка, идущего в первый класс – 2 базовые величины (на каждого ребенка, при предъявлении справки о зачислении ребенка в 1 класс);

3.4. непредвиденные, чрезвычайные ситуации (обстоятельства) (хищение имущества, стихийное бедствие, пожар, наводнение и т.п.) – 3

базовые величины (при предъявлении соответствующих подтверждающих документов);

3.5. при несчастных случаях в семье работника – 2 базовые величины (при предъявлении подтверждающих документов);

3.6. в случае смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители, родители мужа/жены) – 5 базовых величин (при предъявлении копии свидетельства о смерти);

3.7. смерть работника (в случае смерти работника по заявлению одного из близких родственников: супруг, супруга, дети, родители, родные брат, сестра) – 5 базовых величин.

3.8. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей – 3 базовые величины (1 раз в год, при предъявлении копии свидетельства многодетной семьи);

3.9. семьям, воспитывающим детей одним из родителей – 3 базовые величины (1 раз в год, при предъявлении копии свидетельства о расторжении брака, свидетельства о смерти одного из родителей, других документов, предоставляющих право на получение материальной помощи по данному пункту);

3.10. работникам, имеющим рабочую группу инвалидности или воспитывающим ребенка-инвалида – 1 базовая величина (1 раза в год, при предъявлении копии свидетельства об инвалидности);

3.11. в связи с круглыми, юбилейными датами в жизни работника (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 2 базовые величины;

3.12. в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста, по выслуге лет (выплата полагается лишь в том случае, если работник прекращает трудовые отношения с нанимателем) – 2 базовые величины;

3.13. на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов на лечение работника или членов их семей (мужа, жены, детей) при наличии копии или оригиналов чеков на приобретение, рецепта врача или назначения, стоимостью:

3.13.1. стоимость медикаментов 2-3 БВ – 2 базовые величины;

3.13.2. стоимость медикаментов 3-5 БВ – 3 базовые величины;

3.13.3. стоимость медикаментов 5 и выше БВ – 4 базовые величины;

3.14. операционное вмешательство – 3 базовые величины;

3.15. длительный больничный по болезни работника (более 20 дней, не связанный с коронавирусной инфекцией), при предъявлении копии листка нетрудоспособности – 2 базовые величины;

3.16. работникам, в связи с заболеванием коронавирусной инфекцией (COVID-19) при предъявлении копии документа, подтверждающего временную нетрудоспособность работника (больничного листа) – 3 базовые величины;

3.17. на частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение в санаториях профсоюза для работников, путевок в детский оздоровительный лагерь для детей работников при ее покупке за полную стоимость – 2 базовые величины (при предоставлении копии путевки);

3.18. призыв в ВС Республики Беларусь детей работников – 2 базовые величины (при предъявлении копии повестки);

3.19. при проведение вакцинации и ревакцинации против COVID-19 – 2 базовые величины (при предоставлении справки или сертификата из медицинского учреждения о проведении вакцинации и ревакцинации против COVID-19);

3.20. работникам, обучающим детей на платной основе в ССУЗах и ВУЗах (дневная форма обучения, при получении первого образования до 23 лет) – 5 базовых величин (1 раза в год);

3.21. молодым специалистам, после заключения трудового договора, контракта – 2 базовые величины (однократно);

3.22. воинам-интернационалистам ко Дню воина-интернационалиста – 2 базовые величины;

3.23. работникам пенсионерам ко Дню пожилого человека – 1 базовая величина;

3.24. иные случаи предоставления материальной помощи работникам (исходя из наличия средств, в зависимости от причины, решение о предоставлении материальной помощи по данному пункту принимается коллегиально руководителем и профсоюзным комитетом учреждения образования) – 1-10 базовых величин.»

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания

30.05.2022 №2

Приложение № 6
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№	Наименование профессии и должности. Код профессии (должности) по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих»	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Кол-во
1	Гардеробщик 9621-002	- халат х/б	ЗМи	12	1
2	Уборщик территорий 9613-001	- костюм х/б, - фартук х/б с нагрудником, - ботинки кожаные, - рукавицы х/б с накладками. Зимой дополнительно выдаются: - куртка х/б на утепленной прокладке, - брюки х/б на утепленной подкладке, - валяная обувь, - галоши на валяную обувь. Дополнительно: - плащ непромокаемый, - сапоги резиновые	ЗМи ЗМи Ми Ми Тн Тн Тн20 Вн Ми	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
3	Лаборант 3111-007	- халат х/б, - перчатки резиновые, - очки защитные	ЗМи О	12 до износа до износа	1 1 1

4	Инженер-программист	- халат из х/б антистатической ткани	ЗМиЭс	18	1
5	Вахтер 5414-003	- халат х/б	ЗМи	12	1
6	Заведующий хозяйством 1219-009	- халат х/б	ЗМи	12	1
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-011	- костюм х/б, - ботинки кожаные, - рукавицы х/б с накладками, - перчатки резиновые, - очки защитные. На наружных работах зимой дополнительно выдаются: - куртка х/б на утепляющей подкладке	ЗМи Ми Ми Вн Г Тн	12 12 1 до износа до износа 36	1 1 1 1 1 1
8	Сторож 5414-008	- халат х/б или костюм х/б. На наружных работах зимой дополнительно: - ботинки кожаные, - плащ с капюшоном, - куртка х/б на утепляющей подкладке, - брюки х/б на утепляющей подкладке, - валяная обувь, - галоши на валяную обувь, - рукавицы ватные, - полушубок	ЗМи Ми Вн Тн Тн Тн20 Тн Тн	12 12 12 36 36 48 24 24 Дежурный	1 1 1 1 1 1 1 1
9	Уборщик помещений 9112-001	- халат х/б, - рукавицы х/б с накладками, - фартук прорезиненный. При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно	ЗМи Ми Бм	12 2 Дежурный	1 1 1

		выдаются: - сапоги резиновые, - перчатки резиновые	В Вн	12 до износа	1 1
--	--	--	---------	-----------------	--------

Примечание: Срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6, 12 и более месяцев.

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 г. № 209.

5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 110.

Приложение № 7
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря»

Соглашение
по охране труда между нанимателем и профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации государственного учреждения образования
«Средняя школа №16 г.Мозыря»

№ п/п	Мероприятия	Исполнитель	Срок исполнения
1	Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами	Централизованная группа хозяйственного обеспечения отдела образования, руководитель учреждения, профком	2022-2025 гг.
2	Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем, утверждённым Минздравом РБ	Руководитель учреждения	Постоянно
3	Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях	Руководитель учреждения, общественный инспектор по охране труда, профком	2022-2025 гг.
4	На все виды оборудования иметь в наличии паспорта, инструкции по охране труда	Руководитель учреждения	Постоянно
5	Проводить своевременно обучение и проверку знаний, инструктажи по охране труда	Общественный инспектор по охране труда	2022-2025 гг.
6	Проводить проверку освещённости учебных помещений и приводить в соответствие с нормами.	Руководитель учреждения, общественный инспектор по охране труда	Ежегодно август, сентябрь месяцы
7	Обеспечивать УО первичными средствами пожаротушения.	Руководитель учреждения	Постоянно
8	Осуществлять контроль над работой во вредных условиях труда.	Комиссия учреждения	Постоянно

9	Контролировать ведение документации по охране труда.	Руководитель учреждения, общественный инспектор по охране труда, профком	Постоянно
10	Проводить проверку оборудования пожарной сигнализации.	Руководитель учреждения	2022-2025 гг.

Приложение № 8
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Медосмотры при приеме на работу при участии врачей-специалистов	Периодичность медосмотра при участии врачей-специалистов
1.	Все работающие в учреждении образования	Полный медицинский осмотр, с лабораторными исследованиями с получением заключения терапевта на пригодность к данной профессии	Согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 74 от 29.07.2019 г.

Приложение № 9
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, связанных с загрязнением,
на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г. в месяц согласно
постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики
Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения
работников смывающими и обезвреживающими средствами», при наличии
финансирования

№ п/п	Перечень
1	Уборщик помещения
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
3	Уборщик территории
4	Учитель химии
5	Лаборант
6	Учитель технического труда
7	Учитель биологии
8	Учитель-дефектолог
9	Учитель обслуживающего труда

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения в организациях работников смывающими и обезвреживающими средствами» п. 1.6. при наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится».

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Вахтер
2. Воспитатель
3. Инспектор по кадрам
4. Секретарь
5. Секретарь учебной части
6. Сторож
7. Уборщик помещений
8. Уборщик территории
9. Учитель
10. Учитель-дефектолог

Приложение №11
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Пищеблок
2. Кабинет химии
3. Кабинет физики
4. Кабинет информатики
5. Лингафонный кабинет
6. Кабинеты трудового обучения
7. Спортивный зал
8. Вахта

Основание:

1. Статья 231 Трудового кодекса Республики Беларусь.
- 2.«Межотраслевые общие правила по охране труда», утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70, глава 4, п.93.
3. Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений общего среднего образования», утвержденные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.12.2012 № 206 (с изменениями и дополнениями от 29.07.2014 № 63, от 25.11.2014 № 78, от 17.05.2017 №35, от 03.05.2018 №39).

Приложение №12
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

I. Должности работников, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

1. Заведующий библиотекой
2. Гардеробщик
3. Заместитель директора по хозяйственной работе
4. Сторож
5. Вахтер

II. Работы, выполняемые работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

1. Работы по приему на хранение.
2. Работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза.
3. Работы по сбору, хранению всех видов лома и отходов драгоценных и цветных металлов, по их доставке.

Основание:

1. Статья 405 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Совета Министров РБ № 764 от 26.05.2000 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности».

Приложение №13
к коллективному договору
ГУО «Средняя школа №16
г.Мозыря»

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

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	квартал

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.