КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

учреждения образования

«Поречская государственная санаторная

школа-интернат Гродненского района»

на 2022-2025 гг.

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между коллективом работников, от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее - Профком), представляющий интересы работников, в лице председателя Профкома и нанимателем учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» (далее – Учреждение) в лице уполномоченного должностного лица, директора Учреждения (далее – Наниматель), в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 № 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 – 2021 (продлено на 2022 -2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между главным управлением образования Гродненского районного исполнительного комитета и Гродненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашением между районным исполнительным комитетом, представителем нанимателей, Советом сельскохозяйственных кооперативов и Гродненским районным объединением профсоюзов на 2022 - 2024 годы.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2022-2025 годы.

3. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников Учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

4. Условия Договора распространяются на Нанимателя и работников Учреждения.

5. Нормы и гарантии отраслевого, областного и районного соглашений и Договора обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании представителей Нанимателя и Профкома. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании коллектива работников Учреждения.

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

7. 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 Республики Беларусь.

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

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

9. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании представителей Cторон.

10. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более 3-х лет. С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

11. Проведение переговоров по заключению Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня опубликования Договора или изменений и (или) дополнений к нему.

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

В случае реорганизации Сторон Договора, их права и обязанности сохраняются до завершения реорганизации.

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. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на совместном заседании представителей Нанимателя и Профсоюза, доводятся до сведения коллектива работников Учреждения.

14. Наниматель представляет Договор и вносимые в него в дальнейшем дополнения и изменения для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Гродненского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его сторонами.

15. Договор подписывается в 4-х экземплярах и хранится у Нанимателя, в Профкоме, один экземпляр вывешивается для ознакомления с ним сотрудников Учреждения, один экземпляр направляется в Гродненскую районную организацию белорусского профсоюза работников образования и науки.

Стороны согласились регулярно освещать на сайте Учреждения промежуточные итоговые результаты выполнения Договора.

ГЛАВА 2

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

16.1. Утверждать локальные правовые акты по согласованию с Профкомом.

16.2. Осуществлять контроль за полнотой финансирования и расходованием средств бюджета.

16.3. При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде, оперативно доводить их для сведения и применения в работе.

По мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников Учреждения.

16.4. Оказание материальной помощи осуществлять на основании заявления работника в пределах, предусмотренных настоящим Договором.

16.5. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные Договором: не реже 2-х раз в месяц в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь: аванс – 18-го числа за текущий месяц, зарплата – 3-го числа – за предыдущий месяц. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, 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.

16.6. Плановые объемы средств на заработную плату в расчете на месяц (нарастающим итогом), не использованные в течение планового периода, остаются в распоряжении руководителя и направляются в текущем календарном году на стимулирующие (кроме премий) выплаты в порядке, установленном локальными правовыми актами. Средства на премирование, единовременную выплату на оздоровление, оказание материальной помощи направляются только на эти выплаты.

16.7. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

16.8. Обсчитывать плановый фонд в соответствии с законодательством, включая средства на оплату труда за вредные условия труда, ночные, праздничные, сверхурочные работы, оплату экзаменационных сессий заочникам, многодетным матерям, педагогам, повысившим категорию в ходе аттестации и др. Доводить этот фонд до коллектива.

16.9. При введении новых условий оплаты труда и невозможности своевременного начисления заработной платы в новых размерах, проводить повышение авансирования работников с последующим перерасчетом.

16.10. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно приложению 6.

17. Профком обязуется:

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

17.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам оплаты труда работников, организации, условий и нормирования труда, а также о профсоюзах.

17.3. Информировать и консультировать работников Учреждения по вопросам нормирования и оплаты труда.

17.4. Поддерживать инициативы Профсоюза в части требований по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

18. Наниматель и Профком обязуются:

18.1. Поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Центрального комитета профсоюза по повышению статуса работников отрасли, в том числе в части увеличения нормативов выделения бюджетных средств на стимулирующие и компенсирующие выплаты, оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление

18.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников Учреждения.

Обмениваться оперативной информацией об изменениях в законодательстве по оплате труда, о наличии задолженности по заработной плате, инструктивных письмах в части оплаты труда.

18.3. В Учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся оплаты труда.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно - воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором.

19.2. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, Положением о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат, порядке оказания материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями и единовременной выплаты на оздоровление работникам, которое разрабатывается непосредственно в учреждении образования, утверждается руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Размер средств, направляемых на стимулирование труда, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится бухгалтером до сведения Нанимателя и Профкома учреждения образования.

19.3. Порядок оказания работникам материальной помощи и её размеры регулируются Договором. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, создавать комиссию по данным вопросам, формируемую из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в доступных для ознакомления работников местах.

19.4. Решение вопросов оказания материальной помощи работнику в связи с непредвиденными материальными затруднениями осуществляется совместным решением Нанимателя и Профкома на основании заявления работника.

Материальная помощь руководителю Учреждения оказывается в случаях, установленных Положением о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат, порядке оказания материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями и единовременной выплаты на оздоровление работникам, являющимся приложением к коллективному договору учреждения образования, по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом Учреждения, с разрешения начальника главного управления образования Гродненского областного исполнительного комитета.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета на период вакансии производится на основании приказа по Учреждению, согласованного с Профкомом Учреждения и главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета.

19.5. Внебюджетные средства могут использоваться на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам Учреждения по совместному решению Нанимателя и Профкома.

Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере одной базовой величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более, чем за одну награду Республики Беларусь.

19.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования (клубов по интересам, секций, студий, туристских групп и других), музыкальным руководителям и другим производится Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

19.8. 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 на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

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

19.10. Предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день) учителям, имеющим нагрузку не более 1,25 ставки. Порядок предоставления и использования методического дня определяется Нанимателем по согласованию с Профкомом (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

19.11. В каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени, не превышающего объема установленной педагогической нагрузки, и регулируется графиком работы, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом производственной необходимости, рационального использования рабочего времени, семейно-бытовых обстоятельств и других случаев, предусмотренных коллективным договором. В этот период Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом или по предложению Профкома (председателя первичной профсоюзной организации) может быть введен суммированный учет рабочего времени, с отработкой рабочего времени не более 5 часов в день.

19.12. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы, ремонтные работы и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы (в интересах и по поручению Нанимателя) в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата им выплачивается в полном объеме (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

19.13. Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

19.14. Перечень должностей и профессий работников Учреждения и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам бюджетных организаций сферы образования регулируются Положением о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат, порядке оказания материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями и единовременной выплаты на оздоровление работникам, а руководителю учреждения образования – соответствующим Положением, разработанным главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета.

19.15. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, местными Соглашениями, коллективным договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) по письменному приказу директора Учреждения, в котором указаны основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

19.16. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

19.17. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

19.18. Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссией о ее присвоении.

19.19. Графики отпусков в Учреждении утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года.

19.20. В целях обеспечения в Учреждении своевременной и в полном объеме замены воспитателей 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.

На период отсутствия учителей, учителей-дефектологов, преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей 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.

19.21. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон 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).

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

19.23. На период отсутствия учителей производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа директора.

19.24. Предусмотреть в коллективном договоре:

 перечень должностей служащих, профессий рабочих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи;

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

19.25. Наниматель оплачивает нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству и в каникулярный период, при условии её фактической отработки.

19.26. Устанавливать дополнительные меры стимулирования, в том числе, повышение тарифного оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов и другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получивших профессионально – техническое, среднее специальное, высшее и послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы.

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

19.28. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

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

19.30. Производить работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

ГЛАВА 3

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

20. Наниматель обязуется:

20.1. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, с должностными и рабочими инструкциями, Уставом Учреждения, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда и др.

20.2. Оперативно доводить до сведения коллектива работников Учреждения изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

20.3. Своевременно направлять в адрес Профкома приказы, инструктивные письма, другие документы, касающиеся вопросов условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников.

20.4. При подготовке правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников отрасли, коллективный договор, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов. При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

21. Профком обязуется:

21.1.Оказывать помощь профсоюзному активу в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

21.2. Организовывать и координировать работу общественного инспектора по ОТ, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в Учреждении. При необходимости информировать управление образования Гродненского райисполкома об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных изучений по соблюдению законодательства о труде, охране труда.

21.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

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.

21.4. В помощь руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

21.5. Принимать участие в подготовке и согласовании проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, приказов, инструктивных писем Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников Учреждения, принимаются Нанимателем (уполномоченными должностными лицами) по согласованию с Профкомом.

22.2. Обеспечивать возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников Учреждения, представителей другой Стороны.

22.3. Обеспечить доведение оперативной информации о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения работников.

22.4. Не реже одного раза в год проводить совместное изучение соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на собрании трудового коллектива.

22.5. Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора в форме проверок, мониторингов, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объемов педагогической нагрузки и другие) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

22.7. 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 работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

22.8. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, профессиональное образование, 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.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) Нанимателя, по договорам Нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска, на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214 – 216 и 211 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со ст. 2201 Трудового Кодекса.

При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора Нанимателя с работниками, обучающимися не в педагогических заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст. 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

22.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;

работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989гг.;

работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии;

в определенный период:

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

супругам, работающим в учреждении, по их заявлению – одновременно;

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

педагогическим работникам в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь.

22.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение 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 (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

22.11. Наниматель не вправе заставить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

22.12. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым, другим уважительным причинам в связи с:

работой над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

болезнью работника;

болезнью членов семьи (муж, жена, дети, родители, родные братья, сёстры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождением их на лечение;

срочной необходимостью выезда к заболевшим родителям, детям и другим родственникам;

смертью члена семьи, родственников;

юбилейными датами, днем рождения ребенка;

поступлением на учебу;

бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

женщинам по истечении отпуска по уходу за ребенком в возрасте до

3-х лет, в связи с выходом их на работу в течение учебного года;

при рождении ребенка и воспитании его в семье Наниматель обязан по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней.

Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка (Ст.186 Трудового кодекса Республики Беларусь);

в других случаях, связанных с семейно-бытовыми причинами.

Продолжительность отпусков определяется в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более).

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 (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-инвалида до восемнадцати лет либо троих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка (статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

22.13. По письменной просьбе учителя Учреждения, 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, указанной в коллективном договоре, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября)).

22.14. Поощрение работников Учреждения осуществляется по согласованию с Профкомом.

Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь и Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия не менее пяти базовых величин в соответствии с Положением об условиях и порядке оплаты труда работников.

Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления Нанимателя и Профкома.

22.15.Наниматель вправе отозвать работника из отпуска с его согласия в исключительных случаях:

предотвращение производственной аварии, выполнение работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

предотвращение несчастных случаев;

устранение случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи и т.д.

Оставшаяся часть отпуска по договоренности между Нанимателем и работником предоставляется в течение текущего рабочего года, по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год работника или компенсируется в денежной форме в соответствии с действующим законодательством.

22.16. По уважительным причинам (по семейно-бытовым обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и другие), или по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен не более, чем на три части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

22.17. Работники обязаны безвозмездно отработать 4 часа на благоустройстве территории Учреждения.

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет средств, предусмотренных в смете на оплату труда.

22.19. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса, в соответствии с документами из учреждения получения образования с оплатой, предусмотренной коллективным договором Учреждения.

ГЛАВА 4

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

23. Наниматель обязуется:

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

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

Предусматривать меры по переподготовке и трудоустройству кадров.

23.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы Учреждения, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

24. Профком обязуется:

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

24.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

25. Стороны обязуются добиваться:

25.1. Выделения необходимых средств для обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

26. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового Кодекса, ст.24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном Учреждении;

членам комиссий по трудовым спорам;

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

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в Учреждении специальностям (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

26.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацами 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

с работниками, имеющими детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

одиноких граждан, усыновивших детей.

(П.26.3. распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

26.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с соответствующим комитетом Профсоюза в зависимости от подчиненности организаций.

26.5. В период предупреждения работника о сокращении разрешать ему отсутствовать на рабочем месте для самостоятельного поиска работы один день в неделю с сохранением заработной платы.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

26.6. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться на работу в Учреждение при появлении вакансий. Сохранять за работниками, уволенными по сокращению численности или штата работников, право пользования находящимися в ведении организации детскими дошкольными учреждениями до достижения детей работников школьного возраста, а медицинскими и оздоровительными услугами – до трудоустройства на новое место работы, но не более года (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

26.7. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее, чем за 1 месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

26.8. В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора.

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

26.10. Установить, что в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет, Наниматель обязан с согласия работника продлить срок трудового договора (контракта) до достижения ребенком возраста пяти лет.

26.11. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее, чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

26.12. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее, чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее, чем до окончания обучения (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

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

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

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

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

26.14. (Пункт 26.14. распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) 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 или при направлению на работу, при условии установления надбавки или повышения тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в Учреждение.

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, осуществлять единовременную выплату в размере 5 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении образования, заключивших контракт сроком не менее, чем на три года.

26.15. Заключать новые контракты с их согласия 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 (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

26.16. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

26.18. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в Учреждении.

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

26.19. Наниматель имеет право переводить работников, проработавших 5 лет на условиях контрактной формы без нарушений трудовой дисциплины с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.20. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

26.21. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья;

поступление на военную службу по контракту;

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

избрание на выборную должность;

переезд в другую местность;

уход за больными (инвалидами) родственниками;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения;

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

пенсионный возраст;

поступление на учебу;

перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, и другие причины по соглашению сторон (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

26.22. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

26.23. Не допускать привлечения работников Учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

26.24. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

ГЛАВА 5

ОХРАНА ТРУДА

27. Наниматель обязуется:

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

Обеспечить выполнение в установленные сроки плана мероприятий по охране труда.

27.2. Ежегодно подводить итоги работы Учреждения по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Профком. Оборудовать уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

27.3. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 8), оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников (Приложение 10).

27.4. Проводить обучение и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в Учреждении.

27.5. Рабочие места приводить в соответствие с требованиями по охране труда.

27.6. Организовать режим труда и отдыха работников, установленный трудовым законодательством.

27.7. Создать условия для обеспечения работников горячим питанием и назначить ответственным за обеспечение работников Учреждения горячим питанием заместителя директора по учебной работе.

27.8. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда.

27.9. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

27.10. Назначать должностных лиц, ответственных за организацию работы по охране труда.

27.11. Пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда.

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

27.13. Своевременно информировать вышестоящие органы управления образованием о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев технического инспектора по охране труда, представителей профсоюза.

27.14. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работников в порядке, установленном законодательством.

27.15. (Данный пункт распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ). Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю, но не более 100 среднемесячных заработных плат по Республике Беларусь на дату гибели работника, а работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, – в размере одной месячной тарифной ставки (тарифного оклада) работника за каждый процент потери трудоспособности. В случае финансовых затруднений организации Наниматель может принять решение о выплате материальной помощи в течение пяти лет со дня, в котором произошёл несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу.

Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной трудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяца, выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Выплаты, предусмотренные ч. 2 и 3 настоящего пункта, в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

Выплаты, указанные в настоящем подпункте, производятся, если нарушение со стороны Нанимателя доказано в установленном порядке.

В случае смешанной вины Нанимателя и работника, получившего трудовое увечье, единовременная материальная помощь выплачивается с учётом вины работника, установленной в соответствии с законодательством. Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учётом обстоятельств произошедшего.

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

28. Профком обязуется:

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

28.2. Проводить в установленные сроки выборы общественного инспектора по охране труда.

28.3. Ежегодно подводить итоги организации общественного контроля по охране труда.

28.4. Не реже одного раза в год с участием общественного инспектора по охране труда Учреждения анализировать состояние производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

28.5. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда, оказывать методическую помощь в осуществлении им защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

28.6. Проводить в Учреждении регулярные проверки соблюдения законодательства об охране труда, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных Договором.

28.7. 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 295 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 года № 530 «О страховой деятельности».

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять в Учреждении совместный периодический контроль по вопросам охраны труда. Рассматривать вопрос состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома один раз в квартал.

29.2. Проводить совместные проверки организации работы по охране труда в Учреждении.

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда;

выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

оборудованием в достаточном количестве санитарно-бытовых помещений.

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

29.5. Осуществлять беспрепятственный допуск представителей Профкома в Учреждение для проведения проверок охраны труда, а также расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

29.6. При совершении несчастного случая с тяжелым либо смертельным исходом, группового несчастного случая, требующего специального расследования, незамедлительно извещать областной комитет профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов охраны труда отраслевого профсоюза.

29.7. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки.

29.8. Обеспечивать определенные категории работников смывающими и обеззараживающими средствами.

29.9. Предоставлять работникам дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда.

29.10. Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

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 оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

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

Оказывать содействие в обучении общественного инспектора по охране труда.

Поощрять за активную работу общественного инспектора по охране труда в размере до 20% оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

29.11. Осуществлять в Учреждении контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественного инспектора по охране труда.

29.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров.

29.13. Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь,

29.14. Назначать ответственных за электрохозяйство в строгом

соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 427-2012) «Правила техники и безопасности при эксплуатации электроустановок», утвержденным постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь 28.11.2012 № 228, из числа лиц электротехнического персонала, имеющих группу по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании Учреждения таких лиц, заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.

ГЛАВА 6

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

30. Наниматель обязуется:

30.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников Учреждения.

30.2. Содействовать в необходимости предоставления путевок на оздоровление детей сотрудников на базе детского оздоровительного лагеря «Сузорье» на 1, 2, 3 и 4 смены.

31. Профком обязуется:

31.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников Учреждения.

31.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждения, в том числе на базе организаций УП ”Белпрофсоюзкурорт“ и ТЭУП ”Беларустурист“, добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

31.3. Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждения, их детей и информировать коллектив работников.

31.4. Проводить вечера отдыха, посвященные праздничным датам, Дню пожилых людей, обеспечить приглашение и поздравления ветеранов труда и пенсионеров.

32. Стороны обязуются добиваться:

32.1. Выделения по возможности жилья работникам Учреждения.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределением жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

Решение о предоставлении жилых помещений принимается на совместном заседании Нанимателя и профсоюзного комитета.

33.2. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство жилых домов, квартир, садовых домиков.

33.3.Включать в состав комиссий по оздоровлению и курортному лечению представителей Профкома. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на оздоровление. Путевки выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, с хроническими заболеваниями при наличии подтверждающих документов.

33.4. В целях укрепления здоровья работников Учреждения, дальнейшего развития массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, туризма принимать участие в областных, районных спартакиадах и туристических слетах.

33.5.Создать условия для питания работников в столовой Учреждения согласно их заявлениям.

33.6.Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря из средств профсоюзного бюджета (одна базовая величина) при наличии средств (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

33.7.Производить отчисление денежных средств профсоюзной организации для проведения культурно – массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

ГЛАВА 7

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

34. Наниматель обязуется содействовать:

34.1. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодежи, организации их медицинских осмотров.

35. Профком обязуется:

35.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, настоящим Договором, льготного порядка пользования культурно-просветительскими, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

36. Стороны обязуются:

36.1. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования Республики Беларусь и Профсоюз в части требований о расширении гарантий для обучающихся и работающей молодежи системы образования, предусмотренных пунктом 41 Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Оказывать материальную помощь (в том числе, на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок и др.) согласно Договору работникам из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу.

37.2. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и

перспективами развития отрасли, коллективным договором.

Проводить работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекать молодежь в члены Профсоюза, обеспечивать представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней.

37.3. Содействовать в решении жилищных вопросов. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной жизни трудового коллектива.

ГЛАВА 8

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

38. Наниматель обязуется:

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

38.2. Рассматривать по предоставлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективе Учреждения, а также по итогам проверок, проведенных представителями Профкома. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

38.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (оргтехника, бумага, средства связи и др.).

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

38.5. Создавать в Учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

38.6. Устанавливать за счет Нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации, достигшему 100% членства в организации, в размере 50% оклада по основной работе.

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

38.7. Установить, что предоставление организационным структурам Профсоюза всех форм собственности системы образования, помещений, транспортных средств, средств связи и создание других условий осуществляются в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

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

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

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

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

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

38.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 38.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

38.11. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

38.12. Отчисление из организаций системы образования, наложение мер дисциплинарного воздействия на обучающихся, избранных в состав профкомов и профбюро, профгрупоргов допускаются с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета обучающихся, а избранных в составы вышестоящих профсоюзных органов – с предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов.

38.13. Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в райкоме Профсоюза, для председателей ППО, находящихся на непосредственном обслуживании райкома Профсоюза.

39. Профком обязуется:

39.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде, охраны труда, социального страхования, заработной платы, реализации настоящего Договора.

39.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами на основании личного заявления (Распространяется только на членов профсоюза в соответствии со ст. 365 ТК РБ).

40. Стороны пришли к соглашению:

40.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в Учреждении.

40.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Соглашения, содействовать созданию в Учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности комитета Профсоюза.

40.3. Нанимателю обеспечивать предоставление Профкому для осуществления уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

40.4.Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и Профсоюза, управления образования и райкома Профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

40.5. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени первичной профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

40.6. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

40.7. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования профсоюзных активистов и работников. Учитывать при поощрении профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства наличие наград Профсоюза.

Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства.

ГЛАВА 9

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

41. Профком обязуется:

41.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации, её целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

42. Стороны пришли к соглашению:

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

ГЛАВА 10

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

43. Наниматель обязуется:

43.1. Рассматриватьпредложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным за невыполнение обязательств Договора либо уклонение от участия в переговорах.

44. Профком обязуется:

44.1. Изучать практику социального партнерства, реализацию Договора, обобщать лучший опыт.

45. Стороны пришли к соглашению:

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

45.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока

действия Договора в одностороннем порядке прекратить

выполнение принятых на себя обязательств.

45.3. Ход и итоги выполнения настоящего Договора рассматривать на профсоюзном собрании 2 раза в год.

45.4. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия, созданная сторонами для ведения переговоров и разработки Договора, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации её полномочий информация.

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

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

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

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

45.7. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут следующую ответственность:

лишение надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлечение к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

45.8. Считать Соглашение основой для заключения коллективного договора.

45.9. Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Договора не могут превышать один месяц.

45.10. Проект коллективного договора, изменений в него направляются до их подписания Сторонами в райком Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие Соглашению.

45.11. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, включить в Договор следующие положения:

45.11.1. Положение о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат, порядке оказания материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями и единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа- интернат Гродненского района» (Приложение 1);

45.11.2. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение 2);

45.11.3. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 3);

45.11.4. Перечень помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи(Приложение 4);

45.11.5. Перечень вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную) (Приложение 5);

45.11.6. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым вводится суммированный учет рабочего времени (месяц, квартал, полугодие, год) (Приложение 6);

45.11.7. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), с которыми нанимателем могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение 7);

45.11.8. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), подлежащих периодическим медицинским осмотрам (Приложение 8);

45.11.9. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), на период отпусков которых требуется замена (Приложение 9);

45.11.10. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации (Приложение 10);

45.11.11. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым по решению нанимателя, согласованному с профсоюзом, может вводиться разделение рабочего дня (смены) на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов (Приложение 11);

45.11.12. Перечень профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания, с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи (Приложение 12).

45.11.13. План мероприятий по охране труда (Приложение 13).

46.  Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников - членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

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

Работники организации, не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

47. В Договоре предусмотрены конкретные меры ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в нём.

48. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2-х раз в год с составлением акта. Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

49. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образвания  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Одобрен на собрании коллектива работников

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г. протокол №\_\_\_\_

Договор подписан «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат, порядке оказания материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями и единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования

«Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» (далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 27 от 18 января 2019 г. «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь № 71 от 3 июня 2019 г. «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 138 от 28.02.2019 с изменениями и дополнениями и устанавливает порядок и условия оплаты труда, определяет:

1.1.1. размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством (далее - стимулирующие и компенсирующие выплаты);

1.1.2. размеры, порядок и условия оказания материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями;

1.1.3. размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2.  К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии. К компенсирующим выплатам - доплаты.

1.3. Осуществление компенсирующих выплат производится с целью материального поощрения работников учреждения образования.

1.4. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности деятельности учреждения образования, а также за внесение личного вклада в развитие и совершенствование системы образования, за организацию качественного образовательного процесса в соответствии с Конституцией, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь.

1.5. Источниками средств, направляемых на стимулирующие и компенсирующие выплаты, являются:

средства, предусматриваемые в бюджете учреждения образования;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.6. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не начисляются за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпусков без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

Работнику учреждения образования, проработавшему неполный месяц, за который производится осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия трудового договора (контракта) и по другим причинам, осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат может производиться пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные стимулирующие и компенсирующие выплаты, перерасчету не подлежат.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения образования на месяц**.** Приказ издается на основании протокола заседания комиссии, созданной на паритетной основе, (далее – комиссии), после согласования с профсоюзным комитетом. Члены комиссии из своего состава избирают председателя и секретаря, ответственного за ведение и хранение протоколов. Комиссия подводит итоги за предыдущий месяц, даёт оценку результатам деятельности и принимает решение об установлении размера надбавок, премий и т.д. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов, путём открытого голосования. Протоколы заседаний комиссии подписываются всеми членами комиссии, присутствующими на заседании. Заседание правомочно, если на нем присутствует более половины членов комиссии.

По итогам работы комиссии оформляется протокол, который является основанием для издания приказа о материальном стимулировании

Приказ с обоснованием размеров установленных работникам стимулирующих и компенсирующих выплат доводится до сведения коллектива посредством размещения на информационном стенде.

1.8. Директору учреждения образования размер, порядок и условия осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление и материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями устанавливаются главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета.

1.9. Настоящее Положение является локальным актом, распространяет свое действие на всех работников учреждения образования, включая совместителей.

II. НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

2.1. Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам учреждения образования (за исключением директора и заместителей директора).

2.2. Источником средств для установления надбавки за характер труда являются бюджетные средства в размере 10% от суммы окладов педагогических работников.

Источником средств для установления надбавки за характер труда педагогическим работникам, штатные единицы которых содержатся за счет приносящей доходы деятельности, являются внебюджетные средства, включаемые в расчет стоимости платных услуг.

2.3.Размер надбавки за характер труда по каждому основанию устанавливается до 60% (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки (объема выполняемых работ) педагогического работника.

2.4. Надбавка за характер труда может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки за характер труда по нескольким основаниям, они суммируются.

2.5. Надбавка за характер труда не формирует ставку (оклад), на неё не начисляются иные стимулирующие выплаты (премии и т.д.).

Выплата надбавки за характер труда педагогическим работникам производится ежемесячно за фактически отработанное время.

2.6. Основание, размер надбавки за характер труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Основание | Размер  % |
| 2.6.1. | За работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями | До 60 |
| 2.6.2. | За работу по организации питания учащихся, оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период | До 60 |
| 2.6.3. | За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | До 60 |
| 2.6.4. | За работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам и другим образовательным мероприятиям и творческим конкурсам; организация, проведение указанных мероприятий) | До 60 |
| 2.6.5. | За организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий | До 60 |
| 2.6.6. | На период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь | До 60 |

III. НАДБАВКА ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

3.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный и оздоровительный процессы в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения финансово-хозяйственной деятельности.

Источником средств для установления надбавки за высокие достижения в труде являются бюджетные средства в размере 15% от суммы окладов работников.

3.2. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается на месяц в процентах от оклада или в базовых величинах всем категориям работников учреждения образования, в том числе совместителям, и максимальными размерами не ограничивается. Выплата надбавок за высокие достижения в труде производится ежемесячно за фактически отработанное время, пропорционально нагрузке.

Выплата надбавки за высокие достижения в труде производится ежемесячно за фактически отработанное время, пропорционально нагрузке.

3.3. При распределении надбавок за высокие достижения в труде учитываются следующие показатели:

**3.3.1**. **для заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе за:**

высокие результаты работы, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля - до 70***%***;

активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности - до 50%;

организацию образовательного процесса в соответствии с современными требованиями - до 50%;

подготовку и проведение советов, педсоветов, семинаров, конференций, родительских собраний и других мероприятий - до 30***%***;

подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и учащимися - до 50***%***;

работу по комплектованию учреждения образования до - 30%;

отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников в период образовательного процесса (на рабочем месте) - до 30%;

обеспечение качественной работы Совета по питанию, бракеражной комиссии, аттестационной комиссии, комиссии по государственным закупкам, попечительского совета, общее руководство работой по охране труда - до 100%;

**3.3.2.** **для педагогических работников за:**

руководство методическим формированием, школой молодого педагога - до 30%;

ведение протоколов заседаний советов, педагогических советов, аттестационной комиссии, Совета профилактики, Совета по питанию, комиссии по государственным закупкам и т.д. - до 30%;

эффективное сопровождение сайта - до 30%;

эффективную организацию физкультурно-оздоровительной, культурно-массовой и экскурсионной работы - до 30%;

развитие форм ученического управления, организацию качественной работы детского самоуправления - до 30%;

эффективную организацию воспитательной работы с учащимися, обеспечивающую отсутствие противоправных действий с их стороны - до 30%;

организацию эффективной работы по сохранности школьного имущества - до 30%;

достижение стабильных результатов в учебной и воспитательной работе - до 30%;

результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися - до 30%;

результативность работы занятий по интересам - до 20%;

качественное проведение открытых учебных и воспитательных занятий, методических недель (декад), педагогических советов, внеклассной работы по предмету, иных мероприятий в рамках учреждения образования, района, области и др. - до 50%;

системное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - до 20%;

за работу по оформлению учебных кабинетов, созданию предметно-развивающей среды (наполнение средствами обучения, методическими разработками, учебно-методической литературой и др.), содержанию их в образцовом порядке - до 30%;

работу по оформлению спальных помещений, содержанию их в образцовом порядке - до 30%;

своевременное и качественное ведение установленной документации, заполнение электронной документации - до 30%;

транслирование педагогического опыта через публикации в средствах массовой информации - до 30***%***;

организацию качественной работы с законными представителями учащихся - до 30%;

проведение социально-значимой работы - до 30%;

исполнение обязанностей дежурного администратора - до 50%;

**3.3.3.** **для иных категорий работников за:**

обеспечение образовательного процесса техническими средствами обучения (установка, ремонт и другое) - до 30***%***;

проведение ремонтных работ хозяйственным способом - до 100***%***;

образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования - до 50%;

обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства, сохранности закрепленных материальных ценностей - до 50%;

качественное и своевременное выполнение ежеквартальных планов текущего ремонта - до 50 %;

предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника - до 100***%***;

систематическое участие в работе по укреплению материально-технической базы, обновление и развитие материально-технической базы - до 50%;

постоянное и качественное содержание зон обслуживания в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями - до 50%;

создание и поддержание надлежащих жилищно-бытовых условий для учащихся - до 50%;

обеспечение качественным питанием учащихся - до 50%;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - до 30%;

увеличение объема печатной работы - до 50%;

обеспечение качественной работы СМДО - до 30%;

работу по формированию, развитию и сохранности библиотечного фонда - до 50%;

своевременную и качественную подготовку отчетности - до 50%;

систематический анализ и внесение рациональных предложений в осуществление финансово-хозяйственной деятельности - до 50%;

**3.3.4.** **для всех категорий работников (без учета фактически отработанного времени) за:**

участие в республиканских выставках, фестивалях, научных конференциях и других мероприятиях республиканского уровня - до 3 базовых величин;

призовые места по итогам международных и республиканских конкурсов, соревнований, других мероприятий - до 5 базовых величин;

призовые места по итогам областных смотров, соревнований, конкурсов, фестивалей, др. мероприятий - до 3 базовых величин;

призовые места по итогам районных смотров, соревнований, конкурсов, фестивалей, др. мероприятий - до 2 базовых величин;

награждение нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» - 7 базовых величин, награждение Грамотой и Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь - 5 базовых величин, награждение Грамотой и Почетной грамотой областного уровня - 3 базовые величины, награждение Грамотой и Почетной грамотой районного уровня - 2 базовые величины, другими государственными и ведомственными наградами - 2 базовые величины;

**3.3.5.** **для всех категорий работников за:**

оказание практической помощи работнику в приобретении навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей – до 30%;

высокий уровень исполнительской дисциплины - до 30%;

высокий объем и разновидность выполняемых работ, их интенсивность, качество выполняемых работ - до 50%;

творческий и перспективный подход при выполнении сложных и новых работ-до 50%;

активное участие сотрудников в различных общественно-политических и культурно-массовых мероприятиях, смотрах, конкурсах, соревнованиях - до 50%;

своевременную и качественную подготовку отчетности - до 50%;

исполнение общественных обязанностей в интересах трудового коллектива - до 50%;

работу общественного инспектора по охране труда - до 20%;

активное участие в работе Совета по питанию, комиссии по государственным закупкам, аттестационной комиссии, попечительского совета и других комиссиях -до 30%;

плодотворный труд, значительный личный вклад в повышение авторитета и создание положительного имиджа учреждения образования и в связи с 50-летием и достижением возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту – 5 базовых величин.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

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

4.3. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

20% от суммы окладов работников;

средства от внебюджетной деятельности учреждения образования в размерах, предусмотренных законодательством;

средства, не использованные в течение планового периода;

20% от суммы окладов работников, содержащихся за счет внебюджетной деятельности;

иные, не запрещенные законодательством средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

4.4. Премирование работников определяется дифференцированно, с учетом качества, эффективности труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.5. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и устанавливается в процентах от оклада и в базовых величинах. Педагогическим работникам – пропорционально педагогической нагрузке, но не более чем на ставку.

4.6. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за месяц, в котором она установлена.

4.7. Работникам, принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным, в том числе по уважительным причинам, премия не начисляется.

4.8 Премия устанавливается **всем категориям работников за:**

4.8.1. выполнение в срочном порядке заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда - до 50%;

4.8.2. выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы - до 50%;

4.8.3. обеспечение своевременной и качественной подготовки:

к новому учебному году - до 100%;

к началу четверти - до 50%;

к открытию оздоровительных лагерей - до 100%;

к отопительному сезону - до 100%;

4.8.4. составление оперативной информации, запрашиваемой главным управлением образования, управлением образования Гродненского района и другими вышестоящими и контролирующими органами - до 50%;

4.8.5. организацию работы по пропаганде деятельности учреждения образования через средства массовой информации, буклеты, создание творческих отчетов, презентаций, роликов и т.д.- до 30%;

4.8.6. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе самоконтроля и других видов контроля - до 50 %;

4.8.7. эффективное участие работника в деятельности учреждения образования и его личный вклад в повышение рейтинга учреждения образования - до 50%;

4.8.8. эффективное участие работника в сохранении и развитии материально - технической базы учреждения образования - до 50%;

4.8.9. обеспечение рационального использования, экономии материальных, денежных и энергетических ресурсов - до 100%;

4.8.10. выполнение мероприятий по благоустройству и наведению порядка на земле - до 100%;

4.8.11.выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, функциональными обязанностями инициативу и исполнительность - до 50%;

4.8.12. эффективное участие работника в финансово-хозяйственной деятельности учреждения образования и его личный вклад в выполнение прогнозных показателей - до 50%;

4.8.13.качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства - до 50 %;

4.8.14. выполнение плана и развитие внебюджетной деятельности -до 100%.

4.9.Помимо премии за показатели, определенные в вышеуказанных пунктах настоящего Положения, могут выплачиваться единовременно премии в связи с празднованием Дня защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Дня женщин, профессиональными праздниками.

V. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ И ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ В СВЯЗИ С НЕПРЕДВИДЕННЫМИ МАТЕРИАЛЬНЫМИ ЗАТРУДНЕНИЯМИ

5.1. На оказание материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями работникам направляются в год:

средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;

внебюджетные средства, предусмотренные для этих нужд;

иные, не запрещенные законодательством средства, полученные на

эти цели.

5.2. Выплата материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями производится на основании заявления работника с указанием причин необходимости и предоставлением подтверждающих документов (кроме пунктов 5.3.6. и 5.3.7.).

Расчет материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями, размер которой определяется в величинах, кратных размеру базовой величины, определяется исходя из размера базовой величины, действующей на дату написания работником заявления.

5.3. Материальная помощь в связи с непредвиденными материальными затруднениями оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5.3.1. | рождение ребенка (усыновление, удочерение) | 5 |
| 5.3.2. | бракосочетание работника (при первом вступлении в брак) | 5 |
| 5.3.3. | смерть члена семьи (муж, жена, дети) и родителей | 15 |
| 5.3.4. | смерть работника (членам семьи на организацию похорон) | 18 |
| 5.3.5. | при наступлении у сотрудников несчастного случая с причинением материального ущерба по заключению экспертизы (пожара, затопления и др.) не по вине сотрудника | до 10 |
| 5.3.6. | обустройство, наем жилья молодым специалистам | 5 (один раз в год) |
| 5.3.7. | производственная травма, длительное лечение (более одного месяца), операция на жизненно важных органах | 5 |

5.4. В случае смерти работника средства выплачиваются родственникам, фактически занимавшимся организацией похорон.

5.5 Оставшаяся часть материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями формирует фонд экономии материальной помощи и выплачивается работникам в составе заработной платы в конце календарного года (декабрь) в равных долях (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, совместителей).

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

6.1. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников учреждения образования.

6.2. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

государственные бюджетные средства в размере 1,0 окладов работников, содержащихся за счет бюджета;

средства от приносящей доходы деятельности в размере 1,0 окладов работников, содержащихся за счет внебюджетных средств.

6.3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1,0 оклада каждого работника.

Педагогическим работникам единовременная выплата на оздоровление осуществляется с учетом педагогической (учебной) нагрузки.

6.4. Размер оклада работника, от которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление).

6.5. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

6.6. Единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени в случае, если:

работник принят на работу и отработал менее календарного года;

в случае если работник выходит из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет.

6.7. В случае если работник перешел с одной должности служащего (профессии рабочего) на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности служащего (профессии рабочего).

6.8. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника без предъявления документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

6.9. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется работнику один раз в календарном году, независимо от того, на сколько частей делится трудовой отпуск работника.

6.10. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере по заявлению работника в конце календарного года, если работнику по уважительным причинам не предоставлен отпуск в текущем календарном году.

VII. ДОПЛАТА ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

7.1. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам учреждения образования за работу с обучающимися, находящимися в санаторной школе-интернате, до 20% (включительно) от базовой ставки приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

7.2. Конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается в зависимости от степени взаимодействия работников с обучающимися:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, профессия | Размер в % от базовой ставки |
| заместитель директора по учебной работе;  заместитель директора по воспитательной работе;  заведующий библиотекой;  педагог социальный;  педагог-психолог;  педагог-организатор;  музыкальный руководитель;  педагог дополнительного образования;  учитель;  воспитатель;  руководитель физического воспитания;  лаборант;  помощник воспитателя;  руководитель по военно-патриотическому воспитанию | 20 |

7.3. Доплата за особые условия труда устанавливается заведующему библиотекой за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов.

7.4. Установление доплаты за особые условия труда руководителю учреждения образования производится на основании приказа начальника главного управления образования Гродненского областного исполнительного комитета.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 2

# ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50);  Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;  Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93;  *Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209* |

#### 

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности служащего (профессии рабочего) | Наименование средств  индивидуальной защиты (СИЗ) | | Классифи-кация (мар-кировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носки в месяцах | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | |
| 1. | Кухонный рабочий | Халат х/бПередник х/б Ботинки или тапочки кожаные  Колпак или косынка х/б  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые  Рукавицы комбинированные | | 3Ми  Ми  Ми  Ми  Вн  Ми  Ми | 12  6  12  6  6  До износа  6 | |
| 2. | Водитель грузового автомобиля | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с  накладками двупалые | | Ми  Ми  Ми | 12  12  1 | |
| 3. | Шеф – повар | Халат хлопчатобумажный  Колпак или косынка х/б  Ботинки или тапочки кожаные | | 3Ми    Ми  Ми | 12  6  12 | |
| 4. | Повар | Халат хлопчатобумажный  Передник х/б  Колпак х/б  Ботинки или тапочки кожаные  Фартук прорезиненный с нагрудником | | 3Ми  Ми  Ми  Ми    Вн | 12  6  6  12  6 | |
| 5. | Уборщик территорий | Костюм хлопчатобумажный  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Зимой дополнительно:  куртка хлопчатобумажная на  утепляющей прокладке  брюки хлопчатобумажные на  утепляющей прокладке  валяная обувь  галоши на валяную обувь  В остальное время года дополнительно:  плащ непромокаемый  сапоги резиновые | | Ми  Ми  Ми  Ми  Тн  Тн  Тн  В  Вн  В | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 | |
| 6. | Кладовщик | Костюм х/б (халат х/б)  Головной убор из х/б ткани  Ботинки кожаные или тапочки кожаные  Рукавицы комбинированные | | ЗМи  Ми  3  Ми | 12  12  12  До износа | |
| 7. | Помощник  воспитателя | Для уборки помещений: халат хб  Для уборки туалета:  перчатки резиновые  фартук клеёнчатый | | 3Ми  Ми  2 | 12  До износа  6 | |
| 8. | Кастелянша | Халат х/б  Фартук х/б с нагрудником  Головной убор из х/б ткани  Полуботинки кожаные или тапочки кожаные  Перчатки трикотажные  Перчатки резиновые  При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно:  респиратор  Зимой на наружных работах дополнительно:  куртка х/б на утепляющей прокладке | | ЗМи  3Ми  Ми  3  Ми  Вн  3Ми  Тн | 12  До износа  12  24  До износа  До износа  До износа  36 | |
| 9. | Лаборант | Халат х/б | | ЗМи | 12 | |
| 10. | Учитель | При проведении лабораторных, исследовательских работ:  халат хлопчатобумажный | | ЗМи | 18 | |
| 11. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б (халат х/б)  Головной убор из х/б ткани  Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)  Тапочки кожаные  Полусапоги резиновые  Перчатки х/б  Перчатки резиновые  Нарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ) | | ЗМи  Ми  Вн  Ми  В  Ми  Вн  Вн | 12  12  До износа  12  12  До износа  До износа  Дежурный | |
| 12. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы х/б с накладками  Перчатки резиновые  Очки защитные  При наружных работах зимой дополнительно  куртка х/б на утепляющей прокладке | | ЗМи  Ми  Ми  Вн  О  Тн | 12  12  1  До износа  До износа  36 | |
| 13. | Педагог дополнитель-ного образования | При работе, связанной с загрязнениями:  халат хлопчатобумажный  перчатки трикотажные | | ЗМи  Ми | До износа  До износа | |
| 14. | Сторож | При работе вахтером: халат х/б  При работе сторожем:  костюм х/б  ботинки кожаные  В холодное время года на наружных работах дополнительно:  костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани  Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:  плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые Зимой на наружных работах дополнительно:  полушубок  головной убор зимний  валяная обувь  галоши на валяную обувь  рукавицы утепленные | | ЗМи  3Ми  Ми  Тн  Вн  В  Тн  Тн  Тн20  В  Тн | 12  12  12  36    Дежурный  24  Дежурный  36  48  24  До износа | |
| 15. | Уборщик помещений | Халат х/бПерчатки трикотажные При влажной уборке помещений дополнительно:  полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)  перчатки резиновые  При уборке душевых и туалетов дополнительно:  фартук прорезиненный с нагрудником  нарукавники прорезиненные  перчатки резиновые | | ЗМи  Ми  В  Вн  Бм  Бм | 12  До износа  12  До износа  До износа  До износа | |
| 16. | Учитель трудового обучения, пос-тоянно занятый работой в меха-нических, сле-сарных и столярных мастерских | Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерскихОчки защитныеКостюм или халат х/б | | О  ЗМи | До износа  12 | |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | | | | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук | | |

Приложение 3

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средств |
| 1. | Водитель грузового автомобиля | Смывающие |
| 2. | Кладовщик | Смывающие |
| 3. | Шеф-повар, повар | Смывающие |
| 4. | Помощник воспитателя | Смывающие |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Смывающие, обезвреживающие |
| 6. | Уборщик помещений | Смывающие |
| 7. | Учитель трудового обучения | Смывающие |
| 8. | Кухонный рабочий | Смывающие, обезвреживающие |
| 9. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Смывающие |
| 10. | Кастелянша | Смывающие |
| 11. | Сторож | Обезвреживающие |
| 12. | Лаборант | Смывающие |

**Примечание:** К смывающим, обезвреживающим средствам относятся: мыло или аналогичные по действию смывающие средства – не менее 400 граммов в месяц, а также дерматологические средства (пасты, мази, кремы, гели и тому подобные), очищающие, защищающие и восстанавливающие кожу человека при воздействии вредных веществ, биологических объектов, неблагоприятных температурных условий – не мене 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.

Выбор видов наименований смывающих и обезвреживающих средств осуществляется Нанимателем по консультации с территориальными органами государственного санитарного надзора с учетом условий труда работников. Работники должны обеспечиваться только теми смывающими и обезвреживающими средствами, которые прошли государственную гигиеническую регистрацию.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 4

ПЕРЕЧЕНЬ

помещений, которые оснащаются аптечками

первой помощи

1. Кабинет химии и физики
2. Кабинет обслуживающего труда
3. Кабинет информатики
4. Кабинет биологии
5. Комбинированные мастерские
6. Спортивный зал
7. Пищеблок
8. Прачечная
9. Зал физической реабилитации

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008

№ 356-З (в редакции от 12.07.2013 № 61-З), ст. 30, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектации».

**Примечание:** «Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается нанимателями, локальными распорядительными документами¸ исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015

Локальный распорядительный документ-приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 5

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

1. Аммония раствор 10%

2. Бриллиантовый зелёный спиртовой раствор 1%

3. Йода раствор спиртовой

4. Магния сульфат 20,0

5. Натрия гидрокорбанат 10

6. Перекись водорода 3%

7. Бинт медицинский нестерильный 5 м x 10 см

8. Бинт медицинский стерильный 5 м x 10 см

9. Вата гигроскопическая 50,0

10. Лейкопластырь бактерицидный

11. Жгут кровоостанавливающий

12. Напальчник резиновый

13. Ножницы тупоконечные

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную»

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), которым вводится

суммированный учет рабочего времени

(месяц, квартал, полугодие, год)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности служащего (профессии рабочего) | Конкретный учетный период |
| 1 | Повар | месяц |
| 2 | Кухонный рабочий | месяц |
| 3 | Уборщик помещений | месяц |
| 4 | Швея | месяц |
| 5 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | месяц |
| 6 | Воспитатель | квартал |
| 7 | Помощник воспитателя | квартал |
| 8 | Заместитель директора по воспитательной работе | квартал |
| 9 | Руководитель по военно-патриотическому воспитанию | квартал |
| 10 | Педагог социальный | квартал |
| 11 | Педагог- психолог | квартал |
| 12 | Педагог-организатор | квартал |
| 13 | Музыкальный руководитель | квартал |
| 14 | Сторож | год |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), с которыми

нанимателем могут заключаться договоры о полной

индивидуальной материальной ответственности

1. Заместитель директора по хозяйственной работе
2. Учитель (заведующий кабинетом)
3. Руководитель физического воспитания
4. Педагог-психолог
5. Педагог социальный
6. Педагог-организатор
7. Музыкальный руководитель
8. Заведующий библиотекой
9. Главный бухгалтер
10. Бухгалтер
11. Шеф-повар
12. Сторож
13. Кладовщик
14. Водитель грузового автомобиля
15. Кастелянша
16. Секретарь

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 №764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности».

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 8

СПИСОК

должностей служащих (профессий рабочих),

подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности служащего (профессии рабочего) | Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1. | Шеф-повар | Приложение 3  П.20. Работа на пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения | 1 раз в год |
| 2. | Повар | Приложение 3  П.20. Работа на пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения | 1 раз в год |
| 3. | Кухонный рабочий | Приложение 3  П.20. Работа на пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения | 1 раз в год |
| 4. | Помощник воспитателя | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 5. | Сторож | Приложение 3  П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 2 раза в год |
| 6. | Директор | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 7. | Заместитель директора по учебной работе | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 8 | Заместитель директора по воспитательной работе | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 9 | Учитель | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 10 | Педагог-психолог | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 11 | Педагог-организатор | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 12 | Педагог социальный | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 13 | Музыкальный руководитель | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 14 | Воспитатель | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 15 | Педагог дополнительного образования | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 16 | Заведующий библиотекой | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 17 | Руководитель по военно- патриотическому воспитанию | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 18 | Руководитель физического воспитания | 23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 19 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания | 1 раз в год |
| 20 | Швея | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания | 1 раз в год |
| 21 | Кладовщик | Приложение 3  П.20. Работа на пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения | 1 раз в год |
| 22 | Лаборант | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 23 | Кастелянша | Приложение 3  П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих),

на период отпусков которых требуется замена

1. Бухгалтер

2. Водитель грузового автомобиля

3. Воспитатель

4. Инспектор по кадрам

5. Секретарь

6. Уборщик территорий

7. Помощник воспитателя

8. Повар

9. Кухонный рабочий

10. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды

11. Уборщик помещений

12. Сторож

13. Учитель

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), подлежащих

санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117.

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

1. Шеф-повар

2. Повар

3. Кухонный рабочий

4. Директор детского оздоровительного лагеря

5. Кладовщик

6. Уборщик помещений

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), которым по решению нанимателя, согласованному с профсоюзом, может вводиться разделение рабочего дня (смены) на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов

1. Воспитатель
2. Педагог социальный
3. Педагог-психолог
4. Педагог-организатор
5. Заместитель директора по учебной работе
6. Заместитель директора по воспитательной работе
7. Заведующий библиотекой
8. Помощник воспитателя
9. Повар

10. Кухонный рабочий

|  |  |
| --- | --- |
| Примечание: | Перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на части, устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом (статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь).  Оплата труда таким работникам может производиться путем установления надбавки за сложность и напряженность труда рабочим или надбавки за высокие достижения в труде работникам в размерах, предусмотренных соответствующими положениями (согласно постановлению Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71). |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 12

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания,

с указанием порядка предоставления времени для приема пищи

и места приема пищи

1. Воспитатель

2. Помощник воспитателя

3. Сторож

Порядок предоставления.

Время для приема пищи устанавливается примерно в середине рабочего дня (смены) или через 4 часа от начала рабочего дня (смены) продолжительностью 20 минут и более, по усмотрению Нанимателя.

Место приема пищи указывается в каждом случае индивидуально (комната для приема пищи, иное помещение или рабочее место работника).

Основание: часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

Приложение 13

ПЛАН

мероприятий по охране труда

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  подразделения,  рабочего  места | Наименование  мероприятия | Стоимость выполнения  мероприятия | | Ответственный за  выполнение  мероприятия | Срок  выпол-  нения | Ожидаемая  экономическая  эффективность | | Отметка о  выполне-  нии |
| планируе-мая | фактичес-кая | улучшены  условия  труда на  рабочих  местах | приведены в  соответствие  с требования-мии гигиеничес-кими  нормативами |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Администра-  тивно-хозяйст-  венная часть,  прачечная | Замена оконных блоков на прачечной | 2.5 тыс. рублей |  | Штыгель И.В. | 2023 | 3 |  |  |
| Администра-  тивно-хозяйст-  венная часть, учебно-воспитательная часть, бухгалтерия | Ремонт входной группы учебного корпуса | 3.5 тыс.  рублей |  | Штыгель И.В. | 2024 | 78 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор учреждения образования  «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Гришкевич | Председатель профсоюзного комитета учреждения образования «Поречская государственная  санаторная школа-интернат Гродненского района»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Герук |

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