

**Изменения и дополнения № 1 от 27.08.2024 года в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 341 от 14.02.2023 года
между администрацией государственного учреждения образования
«Средняя школа №21 г.Гомеля»
и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации
государственного учреждения образования
«Средняя школа №21 г.Гомеля» Белорусского профессионального
союза работников образования и науки
на 2023-2026 годы**

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I «Общие положения»	4
РАЗДЕЛ II «Организация, нормирование и оплата труда»	7
РАЗДЕЛ III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	12
РАЗДЕЛ IV «Гарантии занятости».....	17
РАЗДЕЛ V «Охрана труда».....	23
РАЗДЕЛ VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	26
РАЗДЕЛ VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива».....	28
РАЗДЕЛ IX «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	31
РАЗДЕЛ X «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон».....	32
Приложение № 1 - Положение о порядке оказания материальной помощи работникам	34
Приложение № 2 - Положение о порядке единовременной выплаты работникам на оздоровление.....	36
Приложение № 3 - Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам.....	38
Приложение № 4 - Положение о премировании работников	41
Приложение № 5 - Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда работникам.....	48
Приложение № 6 - Положение о порядке и условиях установления надбавки молодым специалистам (за исключением педагогических работников)	52
Приложение № 7 - Перечень должностей, на период отсутствия которых, требуется выполнение их обязанностей	53
Приложение № 8 - План мероприятий по обеспечению охраны труда	54
Приложение № 9 - Перечень должностей и профессий работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.....	57

Приложение № 10 - Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам.....	59
Приложение № 11 - Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях.....	62

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 21 г.Гомеля»
на 2023-2026 годы
(с изменениями и дополнениями №1 от 27.08.2024)

РАЗДЕЛ I
«ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №21 г.Гомеля» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа № 21 г.Гомеля» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Дробышевой Анастасии Андреевны и в лице директора государственного учреждения образования «Средняя школа №21 г.Гомеля», в лице Карпиной Инессы Эдуардовны, (далее – Наниматель) (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма администрации Центрального района и Центральной районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Соглашение).

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2023—2026 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания 05.01.2023 года, протокол №1 профсоюзного собрания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех 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 в соответствии с трудовым кодексом Республики Беларусь.

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

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

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

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

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

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

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

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

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

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

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

11. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании коллектива работников учреждения образования

12. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать трех месяцев.

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и хранится в регистрирующем органе – 1 экземпляр, у Нанимателя – 1 экземпляр, в Профсоюзном комитете – 1 экземпляр, в районной организации профсоюза – 1 экземпляр, 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение месяца после подписания его Сторонами в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

16. Комиссия по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением состоит:

- Макарова Светлана Александровна, заместитель директора по учебной работе;

- Ремезова Маргарита Викторовна, заместитель директора по учебной работе;

- Буглакова Светлана Николаевна, инспектор по кадрам;

- Дробышева Анастасия Андреевна, председатель профсоюзного комитета;

- Исаченко Елена Евгеньевна, член профсоюза - учитель истории.

17. Стороны определились регулярно освещать (на сайте, стенде) и промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

18. Положения коллективного договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

РАЗДЕЛ II

«ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

18. Наниматель обязуется:

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

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

19. Профком обязуется:

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

19.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

образования документы, разъяснения, инструктивные письма;

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

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом. При согласовании с Профкомом необходимо указать номер протокола, дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя Профкома;

20.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливается коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, создавать на период действия коллективного договора комиссию по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей профсоюзного комитета отраслевого профсоюза.

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

Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организации за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованного с Профкомом;

20.3. Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены наградами Министерства образования, Профсоюза согласно

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

соответствующим положениям о наградах;

20.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом (управлением) образования, спорта и туризма из средств организации по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете, на основании соответствующих Приложений к районному Соглашению;

20.5. Направление внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам учреждения образования, осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом;

20.6. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов отраслевого профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы

Размер неиспользованных средств по фонду заработной платы направляется только на установление надбавок за высокие достижения в труде работников в соответствии с коллективным договором и Положением об установлении надбавок организации (Приложение № 3);

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

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

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

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

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

И.Э.Карпина

А.А.Дробышева

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с Профкомом;

20.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом;

20.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования в порядке, определяемом коллективным договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме;

20. 10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 20 числа – за первую половину текущего месяца и 5 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

Зарботная 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 лично.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне;

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

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

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

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

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

20.13. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам организаций системы образования (и подразделения), имеющих специальные группы, классы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без подписания родителей регулируются коллективным договором.;

20.14. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

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

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

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

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

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

20.17. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами (с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя;

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

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

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

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

20.22. Надбавка за классное руководство учителям, выполняющим функции классного руководителя в учреждении образования устанавливается в размере 100 процентов базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом руководителя.

РАЗДЕЛ III

«ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, распределении средств экономии, о выделении материальной помощи) и другие) по согласованию с Профкомом;

21.2. Приглашать председателя Профкома на совещания, проводимые Нанимателем (по мере необходимости рассматриваемых вопросов);

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

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

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

21.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами;

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

22. Профком обязуется:

22.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке;

22.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве.

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем (по согласованию), консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь;

22.3. 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 отраслевого профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы;

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

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

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

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

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, 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 признать необходимым ежегодное создание в организациях системы образования комиссий по трудовым спорам;

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

23.6. Работник имеет право на получение от Нанимателя информации,

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки;

23.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированное образование и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной или дистанционной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде;

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором;

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

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

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

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

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

2014 гю № 34 “О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней”, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;

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

23.14. По письменной просьбе учителя учреждения общего среднего образования по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 20 календарных дней без сохранения заработной платы, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября);

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

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

23.16. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 30 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

- 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;
- 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;
- 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;
- 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;
- 6) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

Предоставлять не более трех календарных дней с сохранением среднего заработка по каждой из указанных причин на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

- 1) смерть члена семьи, близкого родственника;

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

2) бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

3) рождение детей, внуков;

- в других случаях (уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором;

23.17. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части (до 5-ти частей, по усмотрению Нанимателя). При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

24. Наниматель обязуется:

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

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

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

24.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

25. Профком обязуется:

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

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

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

25.3. Добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в частности 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), 4, 6, 7 (кроме абзацев второго, третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме пятого абзаца), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза;

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

- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации не менее 10 лет;
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям;

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

26.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один

день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

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

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

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

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

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

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

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

26.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками — членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза;

26.12. Заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профкома;

26.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы в учреждении;

26.14. Заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, 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, на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, если это предусмотрено в коллективном договоре организации, 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 только с письменного согласия работника;

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

26.16. контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в

браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, заключаются на максимальный срок;

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

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

Наниматель при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета;

26.19. Рекомендовать нанимателям заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма добросовестно работающими, не допускающими нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок;

26.20. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

26.21. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор (по ст. 35 Трудового кодекса) при наличии обстоятельств, исключających или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.21.1. состояние здоровья (при предоставлении подтверждающих документов);

26.21.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

26.21.3. избрание на выборную должность;

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

- 26.21.4. переезд в другую местность;
- 26.21.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;
- 26.21.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- 26.21.7. изменение семейного положения;
- 26.21.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;
- 26.21.9. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;
- 26.21.10. пенсионный возраст;
- 26.21.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);
- 26.21.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);
- 26.24.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;
- 26.21.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;
- 26.21.15. другие случаи;
- 26.22. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе;
- 26.23. Не допускать привлечение работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями;
- 26.24. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь);
- 26.25. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в

силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-3, Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

26.26. Предусматривать работникам, работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь;

27. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату (оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи) в размере, определяемом Нанимателем, при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года (Приложение №6).

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

28. Наниматель обязуется:

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

28.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 8);

28.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

28.4. Оборудовать уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда;

28.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров;

28.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором;

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

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

28.9. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период;

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

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

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

28.11. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

28.12. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3);

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

29. Профком обязуется:

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

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

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

29.3. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов;

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

29.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда профсоюза;

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

29.7. Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

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

29.9. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов;

29.10. Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3;

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

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда;

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

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

30.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение №10);

- наличием в кабинетах повышенной опасности, лабораторий, пищеблоков, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №11);

30.4. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3;

30.5. 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;

30.6. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала (Приложение №4).

РАЗДЕЛ VI

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

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

32. Профком обязуется:

32.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации;

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

32.3. Оказывать помощь работникам учреждения образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий;

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

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

мероприятий);

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

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

33. Стороны обязуются:

Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников;

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

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

34.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников;

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

34.6. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования и организационных структурах отраслевого профсоюза;

34.7. Вести учет ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказывать им необходимую помощь;

34.8. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и отраслевого профсоюза.

РАЗДЕЛ VII

«ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

35. Наниматель обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры;

35.3. обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники).

35.4. Предусматривать гарантии работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы.

36. Профком обязуется:

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

36.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон 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;

37.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность);

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

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

37.5. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета;

37.6. Поощрять из профсоюзного бюджета наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза;

37.7. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства расчетов", Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов;

37.8. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 38.7;

37.9. Руководствоваться Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. N 1605-XII "О профессиональных союзах", Указом Президента Республики Беларусь 16 мая 2023 № 138 "Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом" и создавать другие условия для осуществления деятельности Профкома;

37.10. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также

И.Э.Карпина

А.А.Дробышева

привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза;

37.11. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза;

37.12. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Республиканский комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение

к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза;

37.13. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных 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;

37.14. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в период их полномочий и 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 Республики Беларусь;

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

РАЗДЕЛ IX

«СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

38.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

39. Профком обязуется:

39.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов отраслевого профсоюза;

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

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

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

РАЗДЕЛ X

«ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

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

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

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Каждая Сторона несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств;

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

42.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок;

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

42.5. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению;

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

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

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

42.8. Проводить проверку выполнения Договора не реже двух раз в год (в мае и декабре) с составлением акта. Итоги проверки рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан «5» января 2023 года

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников

«5 » января 2023г., протокол № 1

С изменениями и дополнениями № 1 от 27.08.2024г.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 27.08.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи
работникам государственного учреждения
образования «Средняя школа №21
г. Гомеля»

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

На оказание материальной помощи работникам школы направляются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится ежемесячно приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

1. смерти работника - 10;
2. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) - 7;
3. рождение ребенка - 6;
4. бракосочетание работника (впервые) - 6;
5. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней)- 4;
6. вследствие стихийного бедствия - 4;
7. при несчастных случаях в семье работника - 4;
8. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год к 1 сентября) - 4;
9. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (1 раз в год к 1 сентября)- 4;
10. в связи с хищением имущества работника – 2- 10;
11. в связи с завершением трудовой деятельности (с выходом на пенсию) для работников, отработавших в учреждении образования 10 лет и более -10;
12. в связи с круглыми датами в жизни работника (30,40 и каждые последующие 10 лет) - 5;

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

13. в связи с повышением профессионального уровня работника – 1-5;

14. в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета - 2-7.

При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления в порядке нумерации случаев (см. выше).

Остаток неиспользованных в течение года средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается работникам в конце года в равных долях.

Материальная помощь руководителю оказывается из средств школы вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 05.01.2023 г.

С изменениями и дополнениями № 1 от 27.08.2024г.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 27.08.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке единовременной выплаты
работникам государственного учреждения
образования «Средняя школа №21
г. Гомеля» на оздоровление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников) и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования (в том числе и совместителям) осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклада работника (педагогическим работникам с учетом педагогической нагрузки), если иной размер не установлен законодательными актами.

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

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

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

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

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

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

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

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

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

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

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

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

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников
Протокол №1 от 05.01.2023г.

С изменениями и дополнениями № 1 от 27.08.2024г.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников
Протокол № 1 от 27.08.2024г.

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления
надбавки за высокие достижения в труде
работникам государственного учреждения
образования «Средняя школа №21 г. Гомеля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам (далее-надбавка) устанавливается приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в белорусских рублях. На выплату надбавки направляются средства в размере 15 процентов суммы окладов работников.

1.3. Надбавка может устанавливаться всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

1.5. Надбавка руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления из средств учреждения по согласованию с районным профсоюзным комитетом (на основании соответствующего приложения к районному Соглашению).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ

2.1. Надбавка устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие школы.

2.2. Установление надбавки работникам производится ежемесячно, исходя из их личного вклада в общие результаты труда с учетом объемов и качества выполненных работ, на основании служебных писем заместителей директора.

2.3. Надбавка начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса).

2.4. надбавка не начисляется за периоды:

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- социальных отпусков;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь сохраняется средняя заработная плата.

2.5. Дополнительная сумма надбавки может выплачиваться всем работникам и устанавливаться в белорусских рублях не зависимо от фактически отработанного времени (на основании служебных писем заместителей директора):

- за значительный вклад в развитие учреждения; за активное участие в мероприятиях по повышению имиджа учреждения; за большой личный вклад в стабильную и эффективную работу учреждения в размере от 50 до 200 белорусских рублей (включительно).

3. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ

Показатели надбавки могут быть установлены для каждой категории работников (директору, его заместителям, педагогическим работникам, библиотекаря, инженеру-программисту, лаборанту, оператору ЭВМ, обслуживающему персоналу); при установлении надбавки отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размеры указываются в белорусских рублях):

3.1. для заместителей директора:

3.1.1.	за инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	50 – 100
3.1.2.	за высокий уровень организации и внутреннего контроля (мониторинга) образовательного процесса	50 - 100
3.1.3.	за значительный вклад в развитие учреждения	50-200
3.1.4.	за активное участие в мероприятиях по повышению имиджа учреждения	50-200
3.1.5.	за большой личный вклад в стабильную и эффективную работу учреждения	50-200

3.2. для педагогических работников:

3.2.1.	за работу с одаренными учащимися	50-200
3.2.2.	за успешную организационно-методическую работу	50-100
3.2.3.	за результативное выполнение функций классного руководителя	20-100

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

3.2.4.	за значительный вклад в развитие учреждения	50-100
3.2.5.	за активное участие в мероприятиях по повышению имиджа учреждения	50-200
3.2.6.	за участие в хозяйственной бригаде школы	50-200

3.3. для обслуживающего персонала, заведующего библиотекой, библиотекаря, инженера-программиста, секретаря, лаборанта, оператора ЭВМ:

3.3.1.	за обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования	10-100
3.3.2.	за работу электронной школы	20-150
3.3.3.	за работу в костюмерной	50-100
3.3.4.	за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	10-100
3.3.5.	за участие в хозяйственной бригаде школы	50-200

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников
Протокол №1 от 05.01.2023г.

С изменениями и дополнениями № 1 от 27.08.2024г.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников
Протокол № 1 от 27.08.2024г.

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

**Положение
о премировании работников
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 21 г.Гомеля»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников;
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

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

2.2 Премия состоит из гарантированного размера премии (5% от оклада с учётом объёма выполняемых работ (нагрузки), рассчитывается бухгалтером Филиала по Центральному району г.Гомеля государственного учреждения «Гомельский городской центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования») и дополнительного размера премии по показателям.

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

2.4. Дополнительная премия по показателям устанавливается приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в денежных единицах на основании служебных писем

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

заместителей директора школы и выплачивается в белорусских рублях не зависимо от фактически отработанного времени.

2.5. Гарантированная премия начисляется за фактически отработанное время, за качественное выполнение функциональных обязанностей.

2.6. Гарантированная премия не начисляется:

-временной нетрудоспособности;

-трудовых отпусков;

-социальных отпусков;

-повышения квалификации;

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

2.7. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.8. При увольнении работника премирование производится на основании приказа руководителя за текущий месяц с учетом фактически отработанного времени до даты увольнения.

3. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств дифференцировано с учетом качества и эффективности его труда согласно п.3 и выплачивается в белорусских рублях без учета отработанного времени. Определение размера премии определяется администрацией на основании служебных писем по согласованию с профсоюзным комитетом и максимальным размером не ограничивается.

3.1. Показатели премирования для заместителей руководителя (размеры указываются в денежных единицах - белорусских рублях):

3.1.1.	за высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	50-150
3.1.2.	за качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов образовательного процесса	50-150
3.1.3.	за создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала	50-150
3.1.4.	за подготовку и проведение семинаров, конференций	50-150
3.1.5.	за совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	50-200

И.Э.Карпина

А.А.Дробышева

3.1.6.	за подготовку и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися	50-150
3.1.7.	за выполнение работ по организации питания учащихся	50-150
3.1.8.	за рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов	50-150
3.1.9.	за обеспечение сохранности государственного имущества	50-150
3.1.10.	за обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	50-150
3.1.11.	за обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	50-150
3.1.12.	за инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	50-150
3.1.13.	за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	50-150
3.1.14.	за высокий уровень ведения документации школы	50-150
3.1.15.	за качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	30-150
3.1.16.	за высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений	50-150

3.2. Показатели премирования для педагогических работников (размеры указываются в денежных единицах - белорусских рублях):

3.2.1.	за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров	20-100
3.2.2.	за результативное участие учащихся в научно-исследовательских и творческих конкурсах, соревнованиях:	
	-районный этап	100
	-городской этап	150
	-областной этап	200
	-республиканский этап	250
	-международный уровень;	300
	за результативное участие учащихся в предметных олимпиадах:	
	-второй этап республиканской олимпиады	100
	-третий этап республиканской олимпиады	200
	-заключительный этап республиканской олимпиады	300
	- международный этап	500

	-второй этап областной олимпиады	100
	-третий этап областной олимпиады	200
3.2.3.	за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке, участие в хозяйственной бригаде	100
3.2.4.	за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом	20-80
3.2.5.	за эффективное участие в районных, городских, областных мероприятиях	10-200
3.2.6.	за обобщение эффективного педагогического опыта	10-50
3.2.7.	за выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, методического объединения, профкома)	10-100
3.2.8.	разработка и внедрение современных образовательных технологий	50-100
3.2.9.	за длительное (более 7 ч.) объединение групп учащихся при проведении уроков английского языка, информатики	20-100
3.2.10.	за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	50-200
3.2.11.	за качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	50-100
3.2.12.	за высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений	50-100
3.2.13	общественная работа в интересах коллектива, в том числе по охране труда (выполнение обязанностей общественного инспектора и пр.)	20-100

3.3. Показатели премирования для лаборанта, секретаря, оператора ЭВМ, инженера-программиста, библиотекаря, заведующего библиотекой (размеры указываются в денежных единицах - белорусских рублях):

3.3. 1.	за своевременное обеспечение учащихся учебниками, работу за организацию работы по сохранности учебников	20-50
3.3.2.	за участие в воспитательных мероприятиях	20-50
3.3.3.	за поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	20-50
3.3.4.	за участие в обеспечении образовательного процесса	20-200

И.Э.Карпина

А.А.Дробышева

	техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации	
3.3.5.	за обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей	20-100
3.3.6.	за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	20-100
3.3.7.	за качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	20-100
3.3.8.	за высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений	20-100

3.4. Показатели премирования для обслуживающего персонала (размеры указываются в денежных единицах - белорусских рублях):

3.4.1.	за проведение ремонтных работ на территории и в помещениях школы	10-300
3.4.2.	за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	20-50
3.4.3.	за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	50-150
3.4.4.	за экономию ресурсов	20-70
3.4.5.	за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	10-100
3.4.6.	за качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	10-100
3.4.7.	за высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений	10-100

4. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ПРИ НАГРАЖДЕНИИ ГРАМОТАМИ.

4.1. При награждении работников учреждения школьными грамотами выплата денежных средств осуществляется в соответствии с Положениями об указанных наградах.

4.2. При награждении работников учреждения образования грамотами вышестоящих организаций выплата денежных средств осуществляется в соответствии с Положениями об указанных наградах.

5. ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ ПРЕМИИ (в % от гарантированной премии):

5.1.	недобросовестное выполнение обязанностей, подтвержденных ведомственного контроля, других органов	должностных результатами контролирующими	50
5.2.	нарушение правил внутреннего распорядка, Устава учреждения, документов, регламентирующих деятельность учреждения	трудоого нормативных деятельность	75
5.3.	неаккуратное ведение документации		10-80
5.4.	нарушение трудовой дисциплины		50
5.6.	нарушение вопросов деятельности	финансово-хозяйственной	до 100
5.7.	за прогул без уважительной причины		100
5.8.	при невыполнении обязательств по договору	коллективному	100
5.9.	нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами		100
5.10.	случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время		100
5.11.	грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности		100
5.12.	невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля		100
5.13.	халатное отношение к сохранению ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб	материальных	100

Лишение работника гарантированного размера премии частично или полностью применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о дисциплинарном взыскании.

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Работник, не ознакомленный с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

И.Э.Карпина

А.А.Дробышева

Отказ работника от ознакомления с приказом оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Положение одобрено на профсоюзном собрании

Протокол №1 от 05.01.2023г.

С изменениями и дополнениями № 1 от 27.08.2024г.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 27.08.2024г.

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

ПОЛОЖЕНИЕ
о размере, порядке и условиях установления надбавок
за характер труда работникам
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 21 г. Гомеля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда работникам учреждения образования.

1.3. Надбавки устанавливаются за характер труда:

1.3.1. педагогическим работникам (за исключением руководителей учреждения образования и их заместителей) за выполнение отдельных видов работ;

1.3.2. работникам обслуживающего персонала учреждения образования, рабочим, секретарю, работникам, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее – рабочие и межотраслевые служащие).

1.4. Надбавки за характер труда выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

2.1. Надбавка устанавливается за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ.

2.2. Надбавка педагогическим работникам учреждения образования устанавливается в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

2.3. Надбавка устанавливается педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

2.4. Надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника на период 4 месяца (январь-апрель, май-август, сентябрь-декабрь), по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

2.5. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

2.6. На установление надбавки за характер труда педагогическим работникам направляются средства - в размере 10% процентов суммы окладов педагогических работников.

2.7. Надбавка за характер труда педагогическим работникам устанавливаются:

2.7.1.	за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями	10-60
2.7.2.	за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	10-60
2.7.3	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	10-60
2.7.4	за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	10-60
2.7.5	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	10-60
2.7.6.	за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики	10-60

	Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов	
2.7.7	за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждении образования, реализующим образовательные программы общего среднего образования	10-60

3. НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОЧИМ И МЕЖОТРАСЛЕВЫМ СЛУЖАЩИМ

3.1. Объем средств, направляемых на надбавку, устанавливается приказом отдела образования, спорта и туризма администрации Центрального района г.Гомеля.

3.2. Надбавка за характер труда устанавливается в абсолютных величинах на период не менее чем на месяц по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким критериям они суммируются.

3.3. Надбавка за характер труда работнику устанавливается в размере не менее разницы между размером минимальной заработной платы и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3.5.1	за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	до 450 рублей включительно
3.5.2.	за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	до 450 рублей включительно
3.5.3.	за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	до 450 рублей включительно
3.5.4.	за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	до 450 рублей включительно
3.5.5.	за соблюдение требований техники безопасности	до 450 рублей включительно

И.Э.Карпина

А.А.Дробышева

4. Конкретный размер надбавки за характер труда работникам учреждения образования устанавливается приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании действующего Положения.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников
Протокол № 1 от 05.01.2023 г.

С изменениями и дополнениями № 1 от 27.08.2024г.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников
Протокол № 1 от 27.08.2024г.

Положение
о порядке и условиях установления надбавки молодым специалистам
(за исключением педагогических работников)
в государственном учреждении образования
«Средняя школа № 21 г. Гомеля»

1. Надбавка молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в бюджетные организации сферы образования, устанавливается на период срока обязательной работы в размере до 30 процентов (включительно) от оклада.

2. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, установленного постановлением № 71.

3. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается руководителем бюджетной организации сферы образования.

одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № 1 от 05.01.2023

С изменениями и дополнениями от 27.08.2024г.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 27.08.2024г.

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

**Перечень должностей,
на период отсутствия которых, требуется выполнение их
обязанностей в государственном учреждении образования
«Средняя школа № 21 г. Гомеля»**

1. Сторож (вахтер).
2. Учитель, в учебный период в случаях предусмотренных коллективным договором и трудовым законодательством.
3. Педагог дополнительного образования в учебный период в случаях предусмотренных коллективным договором и трудовым законодательством.
4. Воспитатель, в учебный период в случаях предусмотренных коллективным договором и трудовым законодательством.
5. Уборщик помещений, уборщик территории в случаях предусмотренных коллективным договором и трудовым законодательством.

одобрено на профсоюзном собрании

Протокол №1 от 05.01.2023

С изменениями и дополнениями № 1 от 27.08.2024г.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 27.08.2024г.

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

**План мероприятий
по обеспечению охраны труда в
государственном учреждении образования
«Средняя школа № 21 г.Гомеля»**

№ п/п	Наименование (содержание мероприятий по охране труда)	Сроки выполнения мероприятий	Ответственное лицо за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий
1	2	5	6	7
1	Рассмотрение вопросов охраны труда, состояния производственного травматизма, профилактики несчастных случаев во время образовательного процесса на заседаниях педагогических советов, производственных совещаниях.	Ежеквартально	Директор, заместители директора, председатель ПК, ответственный по охране труда	Повышение квалификации уровня знаний работников
2	Проведение необходимого текущего ремонта здания, благоустройство прилегающей территории в период подготовки к новому учебному году	Июнь-август	Директор школы, заместитель директора по хозяйственной работе	Улучшений условий труда
3	Контроль за состоянием освещённости в кабинетах школы, замена ЭПРА Приведение к норме искусственного освещения на рабочих местах, санитарно-бытовых и др. помещениях	Постоянно	Заместитель директора по хозяйственной работе	Улучшение условий труда
4	Косметический ремонт учебных и служебных кабинетов, коридоров, лестничных пролётов	Июнь-Август	Директор школы, заместитель директора по хозяйственной работе	Улучшение охраны и условий труда. Повышение эффективности образовательного процесса

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

5	Поддержание в исправном состоянии систем автоматической пожарной сигнализации	Постоянно	Заместитель директора по хозяйственной работе	Улучшение охраны и условий труда, обеспечение безопасности образовательного процесса
6	Профилактический осмотр системы электроснабжения и оборудования	Постоянно	Заместитель директора по хозяйственной работе	Улучшение охраны и условий труда
7	Организовать проверку технического оборудования, инструментов, изоляции электропроводки, надёжности заземления	Ежегодно	Заместитель директора по хозяйственной работе	Обеспечение безопасности образовательного процесса
8	Пожарные краны подвергать техническому обслуживанию (просушка, пережатка рукавов и т.п.)	1 раз в год	Заместитель директора по хозяйственной работе	Обеспечение безопасности образовательного процесса
9	Проверка исправности и своевременного пополнения первичных средств пожаротушения	Постоянно	Заместитель директора по хозяйственной работе	Обеспечение безопасных условий труда
10	Очистка вентиляционных установок и воздухопроводов, осветительной арматуры, световых фонарей, окон, фрамуг	По мере необходимости	Заместитель директора по хозяйственной работе	Обеспечение безопасных условий труда
11	Отработка планов эвакуации, противоаварийных и противопожарных тревог	1 раз в год	Администрация	Повышение эффективности работы по охране труда
12	Проведение и обучение требований противопожарной и электробезопасности Проверка здания по выполнению требований пожарной и электробезопасности при тематических, культурно-	В течение года	Ответственный по охране труда, заместитель директора по хозяйственной работе	Создание безопасных условий труда

	массовых мероприятий			
13	Организация контроля за прохождением предварительных и периодических медицинских осмотров всех работников школы	По графику	Директор школы, инспектор по кадрам	Сохранение здоровья педагогов, предупреждение заболеваемости
14	Проверка знаний по вопросам охраны труда	По мере необходимости	Комиссия, ПК	Обеспечение соблюдения законодательных требований охраны труда
15	Приобретение и выдача средств индивидуальной защиты (халат, костюм х/б и др.)	1 раз в год	Хозяйственная группа управления образования, заместитель директора по хозяйственной работе	Нормализация условий труда
16	Нанесение и восстановление сигнальных цветов и знаков безопасности	По мере необходимости	Заместитель директора по хозяйственной работе	Обеспечение безопасных условий труда
17	Провести приёмочные испытания спортивного оборудования и проверку состояния спортивных площадок к учебному году	Июнь-август	Комиссия, ПК	Создание безопасных условий труда для учащихся

ОСНОВАНИЕ:

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 №111 «Об утверждении Инструкции о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда».

2. Рекомендации по улучшению условий труда и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.01.2016 №7-1-14/6П

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013г. № 111

И.Э.Карпина

А.А.Дробышева

**Перечень
должностей и профессий работников,
подлежащих предварительным и периодическим медицинским
осмотрам**

№ п.п.	Наименование должности, профессии	Периодичность осмотра
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1 раз в год
2	Уборщик территории (при покосе травы бензокосилкой)	1 раз в год
3	Работники, воспитатели учреждения обеспечивающего получение общего среднего образования	1 раз в год
4	Работники сезонных оздоровительных организаций с круглосуточным (дневным) пребыванием детей	1 раз в год
5	Учитель трудового обучения	1 раз в год
6	Сторож, вахтер	1 раз в год
7	Уборщик помещений	1 раз в год
8	Секретарь, оператор ЭВМ, инженер программист, иные работники, работающие на ЭВМ	1 раз в год

ПРИМЕЧАНИЯ:

1. Предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры проходят все работники учреждения дошкольного образования. Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, должность (профессия), вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

2. Периодические медосмотры и медицинские осмотры на профпригодность проводятся в соответствии со списком должностей (профессий) работников, составляемым нанимателем с учетом

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса.

3. Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе нанимателя:

- в случае изменений условий труда работающего;
- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

ОСНОВАНИЕ:

1. Статья 21 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ № п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Количество комплектов	
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12	1	
2.	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный	12	1	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	До износа	1	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36	1	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36	1	
		<i>В остальное время года дополнительно:</i>			
		Плащ непромокаемый	12	1	
3.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	12	1	
		Перчатки резиновые	До износа	1	
		Очки защитные	До износа	1	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный	12	1	
		Ботинки кожаные	12	1	
		Рукавицы х/б с накладками	До износа	1	
		Очки защитные	До износа	1	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36	1	
		Ботинки кожаные			

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

		зимние	36	1
			36	1
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	До износа	1
		Перчатки резиновые	До износа	1
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36	1
4.	Сторож (вахтер)	Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный	12	1
5.	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный	12	1
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	До износа	1
		<i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i>		
		Перчатки резиновые	До износа	1
		Обувь	До износа	1

ОСНОВАНИЕ:

1. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).

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

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

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева

3. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 27.06.2019 №30).

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

1. Кабинеты химии, биологии и физики.
2. Кабинеты трудового обучения.
3. Кабинеты информатики.
4. Спортзал

ОСНОВАНИЕ:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23 ноября 2023 г. № 178 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, скорой медицинской помощи, вложений в эти аптечки, и определении порядка их комплектации» с дополнениями « Об изменении постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь» от 23 ноября 2023 г. № 178.

2. Постановление совета Министров Республики Беларусь от 07.08.2019г. «Об утверждении специфических санитарно-эпидемиологических требований».

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи
(универсальную)

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2–10 человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5 м x 10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7 м x 14 см	штука	1
3	Глицерил тринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей подъязычный, дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г	таблетка/штука	20/1
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см x 10 см	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы атрауматические для резки бинта и одежды	штука	1
12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетамол таблетки 500 мг	таблетка	10
15	Перекись водорода 3 % – 100 мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером не менее 10 см x 10 см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл	штука/ампула	10/10
20	Термометр медицинский электронный	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными

И.Э.Карпина

А.А.Дробышева

			предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
21	Тонометр	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
22	Уголь, активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23 ноября 2023 г. № 178 «Об установлении перечней аптек первой помощи, скорой медицинской помощи, вложений в эти аптечки, и определении порядка их комплектации» с дополнениями « Об изменении постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь» от 23 ноября 2023 г. № 178.

Директор школы

/ _____ /

подпись
инициалы, фамилия

Председатель Первичной
профсоюзной организации

/ _____ /

подпись
инициалы, фамилия

_____ И.Э.Карпина

_____ А.А.Дробышева