КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Солигорска»

на 2022-2025 годы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования
«Средняя школа № 11 г. Солигорска», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и Государственное учреждение образования «Средняя школа № 11
г. Солигорска» (далее – Наниматель) в лице директора Каштальяна Владимира Николаевича.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорахпо заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Соглашение), областного, районного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников –членов первичной профсоюзной организации Государственного уреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска», от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

Работники учреждения образования, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту социально-экономических, трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

 Положения коллективного договора, кроме предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, распространяются на работников, от имени которых он не заключался (вновь принимаемых работников, работников – не членов Профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), на основании подачи письменного заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из сторон (Нанимателя и Профкома). Решение о даче согласия сторон на распространение действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался, принимает Наниматель и Профком.

На работников – не членов Профсоюза, дополнительные социальные гарантии не распространяются.

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

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора дальнейшее распространение на него положений коллективного договора (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь) будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и(или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании ППО и представителей Нанимателя (комиссии).

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

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

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

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

10. Требования о проведении переговоров по заключению коллективного договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора.Переговоры по подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор немогут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

12. Действие Договора не прекращается при изменении вназвании Сторон. В случае реорганизации организации впериод действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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

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

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

14. Договор подписывается в 5 экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1 - в ППО,
1 - в вышестояшей организации Профсоюза, 1 – на стенде в учреждении для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с момента одбрения на собрании и действует не более трех лет либо до заключения новогоколлективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

 С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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 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.

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

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомомпосле его одобрения на профсоюзном собранииорганизации иявляется неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается соответствующая комиссия, с включением в ее состав представителя ППО.

20.3. Премирование и установление надбавок руководителю учреждения образования осуществляется приказом начальника Управления по согласованию с президиумом райкома профсоюза, в соответствии с Положениемо премировании руководителей государственных учреждений образования Солигорского райисполкома и Положением об установлении надбавок за высокие достижения в труде руководителям государственных учреждений образования Солигорского райисполкома.

Выплата материальной помощи Руководителю осуществляется в соответствии с «Положением об оказании материальной помоши помощи работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа
№ 11 г. Солигорска», действующим в учреждении образования, на основании приказа начальника управления по согласованию с президиумом Райкома Профсоюза.

Единовременная выплата на оздоровление руководителю осуществляется на основании Положения о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования Солигорского района и производится в соответствии с приказом начальника управления по образованию на основании личного заявления.

20.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Доводить информацию о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно до сведения руководителя и Профкома. Неиспользованные средства ежемесячно направлять на установление премии в соответствии сзаконодательством и Положением о премировании работников, являющимися приложениями к данному Договору.

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

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

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период, окончательное распределение – до 31 августа.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

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

Расписание учебных, факульттивных, стимулирующих занятий, занятий объединений по интересам формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам, являющимся приложением к данному Договору, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собраниии является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, являющимся приложением к данному Договору, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки за характер труда и высокие достижения в труде в соответствии с Положением, являющимися приложениями к данному Договору, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

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

20.10. Устанавливать ежемесячные выплаты изфонда надбавок за высокие достижения в труде, или средств от приносящей доходы деятельности,в размере двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду.

20.11. Дополнительное премирование работников, оказание материальной помощи работникам за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с Положениями, являющимися приложениями к данному Договору по согласованию с Профкомом.

20.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностнымиобязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.13. Устанавливать работникам дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов (Приложение 12).

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

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 20 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 50% базовой ставки;

20.14.3. оптимальный режим труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

20.14.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях;

20.14.5. ходатайство перед организациями о выделении съемного, арендного жилья и мест в общежитии.

20.15. Установить в уреждении обазования шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье. Режим работы учреждения образования регулируется ПВТР и приказом по учреждению образования о режиме работы.

20.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 26 числа – за первую половину текущего месяца и 16 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

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

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

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

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

20.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

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

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

20.21. Производить работникам доплаты за особые условия труда в организации, имеющей специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в зависимости от особенностей работы в них в соответствии с законодательством.

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

20.22. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы Министерства (кроме педагогических работников из числа профессорско­преподавательского состава учреждений высшего образования).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации (бухгалтер, библиотекарь, лаборант и др.) осуществляются в соответствии с законодательством.

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

20.24. Другие дни отдыха предоставлять за:

работу в государственные праздники, выходные дни – по 1 отгулу за каждое привлечение к работе или денежная компенсация в размере среднедневного заработка в двойном размере;

дежурство на общешкольных мероприятиях в вечернее время – 1 отгул за одно дежурство;

выступление команд школы в сорвнованиях конкурсах в воскресенье –

1 отгул за день работы;

работа без больничных листков в течение учебного года – 2 отгула;

выписку аттестатов (членам комиссии в соответствии с приказом) – 1 отгул каждому члену комиссии;

работу в лагере палаточного типа – 1 отгул за день работы;

участие в работе по учету детей с целью получения общего среднего образования – 1 отгул (по представлению заместителя директора);

время, превышающее объем педагогической нагрузки при проведении письменного экзамена по математике, по русскому и белорусскому языкам и работу в школьном оздоровительном лагере (воспитателям) отгул пропорционально отработанному времени;

 Отгулы предоставляются Нанимателем по заявлению работника, после согласования с заместителем директора, до окончания текущего учебного года в каникулярное время.

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

20.26.В целях обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены педагогические Работники могут привлекаться в соответствии с законодательством, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 Трудового кодекса.

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

20.28. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

20.29. Установить, что ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности имущества, специальной одежды и других предметов, выданных им в пользование для осуществления трудового процесса;

2) руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше 3-кратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных ценностей.

Возмещение работниками ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производят по приказу Нанимателя путем удержания из заработной платы работника.

Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривают в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 408 ТК).

20.30. Установить перечень должностей работников и работ, выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение 11).

20.31. Установить Перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (Приложение 6).

20.32. Руководитель (заместители руководителя) 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.

20.33. 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.

20.32. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени определен в соответствии с перечнем Приложения, являющегося приложением к данному Договору.

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

20.34. В случае смерти работника за счёт внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами выплачивается единовременная выплата одному из близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные братья и сестры) на основании заявления близкого родственника в размере 30 базовых величин. Выплата производится при наличии средств.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,
РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

21.1. Локальные правовые акты (ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики трудовых отпусков, графики работ, расписание учебных занятий, приказы о материальном стимулировании труда Работников и оказании материальной помощи и другие) принимать или утверждать по согласованию с Профкомом.

21.2. Приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем.

21.3. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях взаконодательстве 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 вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. 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, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

22.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях исеминарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

22.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов.

22.4. Информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год.

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

23.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения.

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 педагогических работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

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

23.5. Нанимательимеет 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 Профкомом.

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников,для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

23.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса;

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования;

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

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

учителям,воспитателям, учителям–дефектологам, педагогам социальным, педагогам психологам, педагогам дополнительного образования- в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен);

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет.

23.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а при его использовании- отпуск без сохранения заработной платы.

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

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

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя – соответствующим договором в сфере образования.

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

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

23.14. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам, в том числе в учебное время, по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью до 30 календарных дней:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

необходимость ухода за близкими родственниками и членами семьи

(муж, жена, родители, бабушки, дедушки, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

необходимость прохождения медицинского обследования, лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях работников или их детей;

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

другим семейно-бытовым причинам – по согласованию с Нанимателем.

Продолжительность отпуска определяется по договоренности между Нанимателем и работником с учетом обстоятельств.

Данные критерии могут использоваться и при предоставлении отпуска свыше 30 дней, но не более 2 месяцев.

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

23.16. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34.

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

23.18. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 15 мая (иного срока) и доводится до сведения всех работников.

23.19. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска в случаях:

итоговой аттестации;

подготовки учреждения к новому учебному году, оздоровительной кампании, отопительному сезону;

проведение централизованного тестирования;

проведение областных, республиканских, международных мероприятий.

Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме при наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении образования.

23.20. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счетсредств от приносящих доходы деятельности согласно законодательству.

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

23.21. Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью второй настоящего пункта, производится за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств — за счет средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Нанимателем производится по согласованию с Профкомом.

23.22. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам,
в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее14 календарных дней.

23.23. По письменной просьбе учителя по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возрастатрех летв период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 60 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

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

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

24.3. Сокращение классов в течение учебного года, перевод учреждения нарежим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с Профкомом.

24.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации организации (ее структурных подразделений), смене собственника организации, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости в части соблюдения высвобождаемым работникам предоставления гарантий и компенсаций.

25.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников
(по их заявлению) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 4, 5, 6, 7 (абзацев второго, пятого и девятого), 8 – 11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, в случае равной производительности труда и квалификации, отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы ворганизации (определить срок); получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям, другим категориям работников (указать).

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

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

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

26.6. Ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях.

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

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

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

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

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

26.12. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта с их согласия, на срок пять лет.

26.13. Установить, что продление контракта, в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

26.14. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

26.15.Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену Профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

26.16. Установить, что Наниматель и работникза один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

26.17.С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5 лет , с их согласия:

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

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

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

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта.

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

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника заключаются (продлеваются) на (до) 5 лет при условии установления надбавки к окладу в размере 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.

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

26.20. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников
и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

26.21. Заключать (по истечению срока действия контракта)
с работниками, проработавшимине менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.22. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

26.23. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы (характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них);

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении работников.

Характеристика на работника подписывается Нанимателем.

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

26.25. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день (иное) по их инициативе.

26.26. Установить дополнительные гарантии для педагогических работников и специалистов, участвующих в экспериментах, в рамках экспериментальной и инновационной деятельности в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

26.27. В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

26.28. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, наобщих основаниях соформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема наработу.

ОХРАНА ТРУДА

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда (Приложение 12).

27.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

27.4. Оформлять уголок по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 5).

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

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

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

27.9. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений и оборудования в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

27.10. Выполнять в срок до 15 сентября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

27.11. Устанавливать обязанность работников в части оказания содействия и сотрудничества с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья.

27.12. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; по согласию сторон коллективного договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

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

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

27.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

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

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

28. Профком обязуется:

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

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

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

28.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

28.5. Заслушивать вопрос о раоте общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

28.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда Профсоюза.

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

28.8. Осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей.

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

28.10. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

28.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

28.12. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда.

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

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 2);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 3);

обеспечением кабинетов, пищеблока, спортивного зала медицинскими аптечками (Приложение 9).

29.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда:

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 4);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 4);

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

 29.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

29.7. Поощрять за активную работуобщественных инспекторов по охране труда, по результатам работы в размере 15 % базовой ставки ежемесячно.

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

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

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХАРАБОТНИКОВ

30. Наниматель обязуется:

30.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

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

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

31. Профком обязуется:

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

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

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

31.4. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, чествование юбиляров и т.д.).

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять общественный контроль за работой столовой, итоги которого обсуждать с участием представителей Профкома не менее 2-х раз в год.

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

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

 32.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет средств от приносящих доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации.

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

32.6. Создавать условия для питания работников.

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

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

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

32.10. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и охраны детства.

32.11. Содействовать закреплению ветеранов в организациипутем постановки на профсоюзный учет без уплаты профсоюзных взносов.

32.14. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих ветеранов педагогического труда, если они состоят на учете в первичной профсоюзной организации.

32.15. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в уставных, воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации.

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

 33. Наниматель обязуется содействовать:

 33.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования
в организациях и учреждениях системы образования.

34. Профком обязуется:

34.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

34.2. Осуществлять постоянное информационное обеспечение деятельности профсоюзов.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Содействовать в выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи.

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

35.3. Устанавливать в соответствии с законодательством надбавки молодым специалистам, окончившим высшие учебные заведения с отличием, а также получившим степень бакалавра или академическую степень магистра в течение срока обязательной работы.

35.4. Установить единовременные выплаты для молодых специалистов, получивших образование согласно договору о целевой подготовке специалистов педагогических специальностей, продолживших работать в учреждении после отработки обязательного срока работы и продливших контракт до 5 лет или заключивших новый контракт сроком не менее чем на 3 года в размере не менее 5 базовых величин при продлении или заключении контракта и не менее 5 базовых величин при окончании срока контракта.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА
И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

36. Наниматель обязуется:

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

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

37. Профком обязуется:

37.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

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

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров
Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

38.3. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся) председателю ППО определяются только с его согласия.

38.4. Создавать в организации условия для обеспечения гласностив деятельности Профкома.

38.5.  Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия
в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий,
в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, а также совместных мероприятиях Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования) с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством. В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

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

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

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

38.8. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, за содействие работникам учреждения образования в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе стимулирующие выплаты: 60% базовой ставки ежемесячно, а при 100% членстве коллектива работников - 100% базовой ставки, членам Профкома – до 30 % базовой ставки по представлению председателя Профкома.

38.9. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденный председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

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

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия Профкома, а председателей ППО ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников),4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза

38.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 38.10. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

39. Профком обязуется:

39.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации,
ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членовПрофсоюза.

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

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

40. Стороны пришли к соглашению:

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

40.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомлением Профкома.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

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

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий иобязательств.

42.2. Лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

42.3. Наниматель и председатель ППО отчитываютсяо выполнении Договора на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

42.4. Обеспечить участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

42.5. Доводить содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

42.6. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны). Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Приложения к Коллективному договору на 2022-2025 годы:

1. Приложение 1 «Положение об оплате труда работников Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска».

2. Приложение 1.1 «Положение об установлении надбавки за характер труда педагогическим работникам Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Солигорска».

3. Приложение 1.2 «Положение об установления надбавки за высокие достижения в труде работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска».

4. Приложение 1.3 «Положение о премировании работников Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска».

5. Приложение 1.4 «Положение о порядке выплаты единовременного пособия на оздоровление при уходе в трудовой отпуск работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска».

6. Приложение 1.5 «Положение об оказании материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа
№ 11 г. Солигорска».

7. Приложение 1.6 «Положение об установлении стимулирующей надбавки работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа
№ 11 г. Солигорска» при заключении контрактной формы найма».

8. Приложение 2 «Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам».

9. Приложение 3 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами».

10. Приложение 4 «Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты и дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труд».

11. Приложение 5 «Список профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам».

12. Приложение 6 «Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени».

13. Приложение 7 «Положение о предоставлении дополнительного поощрительного отпуска с сохранением среднего заработка и установлении надбавки к окладу при заключении контрактной формы найма».

14. Приложение 8 «Перечень вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную)».

15. Приложение 9 «Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях».

16. Приложение 10 «Перечень должностей служащих (профессий рабочих), по которым планируется осуществление исполнения обязанностей временно отсутствующих работников».

17. Приложение 11 «Перечень должностей работников, и работ, выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности».

18. Приложение 12 «План мероприятий по охране труда на 2022-2025 годы».

Договор подписан 27.10.2022

|  |  |
| --- | --- |
| Директор Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска» | Председатель первичной профсоюзной организации Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11г. Солигорска» |
|  В.Н.Каштальян |  Т.М. Сойко |
|  |  |

Одобрен на профсоюзном собрании 27.10.2022, протокол № 2.

 Приложение 1

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

работников Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 1.1 Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организации», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года №482, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» *с изменениями (постановление Министерства образования Республики Беларусь от 11 декабря 2019 г. № 185; постановление Министерства образования от 25.11.2020 № 286; постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.06.2021г. № 130; постановление Министерства образования Республики Беларусь от 06.12.2021 г. № 253),*постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июня 2020 года № 342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 21 декабря 2021 года № 738 «Об оплате труда отдельных категорий работников», постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры» постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 24.07.2019 № 33 «Об оплате труда работников в сфере физической культуры, спорта и туризма» *с изменениями и дополнениям.*

1.2. В Положении используются следующие термины:

*базовая ставка* **–** величина, используемая при исчислении окладов работников бюджетных организаций;

*бюджетная организация* – организация, которая в соответствии с законодательством отнесена к бюджетным организациям или иным организациям, получающим субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

*коэффициент тарифного разряда* – величина, отражающая межразрядную дифференциацию при исчислении размеров окладов работников, определяемая как отношение коэффициентов второго и последующих тарифных разрядов к коэффициенту первого тарифного разряда;

*кратный размер базовой ставки* **–** величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации рабочих при выполнении работ, не тарифицируемых тарифными разрядами;

*оклад*– размер оплаты труда работника за выполнение трудовой функции определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, исчисляемый путем умножения базовой ставки на коэффициент тарифного разряда (кратный размер базовой ставки), установленный по должности (профессии рабочего);

*тарифный разряд* – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

1.3. На выплату заработной платы, осуществление единовременной выплаты на оздоровление и оказание материальной помощи направляются средства, предусмотренные в бюджете, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Минимальной гарантией в области оплаты труда в Учреждении является минимальная заработная плата, размер которой устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

1.4. Положение распространяется на работников Учреждения, работающих по основному месту работы и совместителей.

1.5. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, в том числе с учетом изменения законодательства Республики Беларусь.

2. СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада, надбавки за стаж работы в бюджетной организации, премии, единовременной выплаты на оздоровление при уходе в отпуск, материальной помощи в связи с непредвиденными обстоятельствами, стимулирующих и компенсирующих выплат (надбавок и доплат).



**Профессиональная**

 2.2. Оклады работников формируются путем умножения тарифного коэффициента *на базовую ставку.*

С 1 ноября 2022 года установлена базовая ставка в размере 212,00 рублей. Базовая ставка устанавливается Советом Министров Республики Беларусь. Размер базовой ставки будет пересматриваться ежегодно, как правило, с 1 января и определяться с учетом прогноза основных параметров социально-экономического развития Республики Беларусь на соответствующий год.



Тарифные коэффициенты определяются постановлением Совета Министров Республики Беларусь учетом ЕКСД «Должности служащих, занятых в образовании». Ответственность за правильность определения тарифных коэффициентов в Учреждении возлагается на инспектора по кадрам, ответственность за правильность определения оклада - на бухгалтера. Часовые оклады определяются путем деления оклада, на расчетную норму рабочего времени конкретного месяца.

При введении почасовой оплаты труда работников часовой оклад определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов с учетом годового баланса рабочего времени. Среднемесячное количество рабочих часов определяется делением расчетной нормы рабочего времени, установленной на календарный год, на 12 месяцев.

2.3.Работникам устанавливаются *стимулирующие выплаты* – надбавки:

за стаж работы в бюджетных организациях;

за работу по контракту в размере не более 50 % оклада.

Надбавка за стаж работы в бюджетной организации работникам

Учреждения выплачивается *от базовой ставки* в следующих размерах:

до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

от 15 лет и выше – 30 процентов.



Выплата надбавки за стаж работы работникам (при повременной форме оплаты труда) производится пропорционально отработанному времени.

Ответственность за правильность определения стажа работы в бюджетной организации в Учреждении возлагается на инспектора по кадрам. Инспектор по кадрам ежемесячно контролирует изменение стажа в бюджетной организации работников Учреждения и предоставляет информацию бухгалтеру в письменном виде ежемесячно.



2.4. Стимулирующие выплаты составляют надбавки

Компенсирующие выплаты

2.5. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Надбавка за специфику работы |  =  | Оклад |  ×  | Размер надбавки за специфику работы |

2.5.1. ***педагогическим работникам из числа специалистов***
*(п.3.1Инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, бюджетных организаций – Далее Инструкция 1*) (учитель-дефектолог, воспитатель, педагог-психолог, педагог социальный, педагог-организатор, концертмейстер) *в следующих размерах от оклада:*

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование (*в том числе руководитель физвоспитания, руководитель по военно-патриотическому воспитанию*), – 25 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

2.5.2.***учителям, педагогам дополнительного образования в следующих размерах от оклада*** *(п.3.2. Инструкции 1):*

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов;

имеющим квалификационную категорию «учитель-методист» – 80 процентов;

2.5.3. ***руководителям из числа педагогических работников и их заместителям****– 30 процентов (п.3.5.4. Инструкции 1);*

2.5.4. ***помощнику воспитателя в размере 50 процентов от оклада*** *(п.*3.6. *Инструкции).*

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

 2.7. Надбавки устанавливаются:

 2.7.1 за характер труда педагогическим работникам (*за исключением директора и его заместителей*) за выполнение отдельных видов работ
(п.3.1 Инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Министерства образования, далее – Инструкция 2) (Приложение 1.1). Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника. На установление надбавки направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.7.2.***молодым специалистам*** (п.3.1 Инструкции 2)*:*

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в  предыдущем абзаце), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере до 20 процентов (включительно) от оклада.

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

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

*Ответственность за правильность Списка молодых специалистов, которым устанавливается доплата, возлагается на инспектора по кадрам. Список предоставляется в бухгалтерию учреждения до 01.09 и его актуальность поддерживается на протяжении учебного года.*

2.7.3. за высокие достижения в труде работникам учреждения (п. 3.4 Инструкции 2), направляя на эти цели средства в размере
15 процентов от суммы окладов работников. Размеры и порядок выплаты надбавки работникам учреждения устанавливается по итогам месяца приказом директора Учреждения в соответствии с Положением (Приложение 1.2), на основании информации предоставленной заместителями директора и руководителями структурных подразделений. Директору Учреждения надбавка устанавливается управлением по образованию Солигорского районного исполнительного комитета.

2.8. Работникам Учреждения могут устанавливаться компенсирующие выплаты – доплаты: за каждый час работы в ночное время; за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При временном заместительстве отсутствующего работника замещающему работнику оплата труда производится исходя из оклада по должности замещаемого работника. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), по которым планируется осуществление исполнения обязанностей временно отсутствующих работников в Приложении 10.

2.8.1. Компенсирующие выплаты:

доплата за особые условия труда;

доплата до минимальной заработной платы.

2.8.2*.*Доплата за особые условия труда устанавливается(п.4. Инструкции 2) работникам Учреждения от базовой ставки за работу:

 - с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с  учащихся из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями – от 10 до 20 процентов (включительно);

- заведующему библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам Учреждения образования за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов одному работнику.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с учащимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются приказом директора Учреждения при установлении педагогической нагрузки. Конкретный размер доплаты директору устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт. *Ответственность за правильность информации для установления доплаты за особые условия труда возлагается на заместителей директора, ответственных за ведение табеля.*

2.8.3. Базовая доплата до минимальной заработной платы (далее – базовая доплата) устанавливается работникам учреждения, должности служащих (профессии рабочих) которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части. Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, 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 (далее – надбавка за работу по контракту).

2.8.4. Базовая доплата производится с учетом фактически отработанного времени. *Персональная ответственность за правильное оформление табеля возлагается на заместителя директора, ведущего табель учета рабочего времени.*

2.8.5. При определении размера базовой доплаты учитывается фактически начисленные работнику за отработанное время размеры оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту, а размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени, за которое начислен оклад, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту.

2.8.6. При изменении размера минимальной заработной платы, размеров оклада, надбавок за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту размер базовой доплаты подлежит пересчету.

2.8.7. *Персональная ответственность за правильное определение списка работников, которым устанавливается базовая доплата возлагается на инспектора по кадрам.*

2.8.8*. Персональная ответственность за правильное начисление базовой доплаты возлагается на бухгалтера. Базовая доплата определятся согласно табелю учета рабочего времени*.

Базовая доплата производится на основании данных табеля учета рабочего времени.

2.8.9. Выплата работнику базовой доплаты не исключает установление ему иных стимулирующих и компенсирующих выплат.

2.9. На выплату премий направляются средства в размере 20 процентов от суммы окладов работников Учреждения и средства, сэкономленные по фонду оплату труда. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно «Положению о премировании» утвержденному директором Учреждения (Приложение 1.3). Премия устанавливается приказом директора по итогам предыдущего месяца по представлению заместителей директора и руководителей структурных подразделений. Конкретный размер премии директору устанавливается управлением по образованию Солигорского районного исполнительного комитета.

 2.10. Работникам Учреждения с 1 января 2022 года ежегодно выплачивается единовременная выплата на оздоровление, как правило при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 1 (одного) оклада. Размеры порядок и условия осуществления единовременной выплаты определяются «Положением о единовременной выплате на оздоровление»
(Приложение 1.4).

2.11. Материальная помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами оказывается в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников Учреждения. Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определяются согласно «Положением о материальной помощи в связи с непредвиденными обстоятельствами», утвержденным директором Учреждения (Приложение 1.5) и согласованным с профсоюзным комитетом Учреждения. Материальная помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами оказывается на основании приказа директора Учреждения на основании заявления работников.

2.12. В виде надбавки к окладу стимулируется работа по контракту не более 50 процентов оклада (взамен повышения тарифной ставки) на основании п.3 части первой статьи 261 2 Трудового Кодекса Республики Беларусь в соответствии с письмом Минского областного исполнительного комитета от 29.05.2020 № 969/77. Изменение в Декрет от 26.07.1999 N 29 внесено Декретом N 1)(Приложение 1.6*).*

2.13. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 26 числа - за первую половину текущего месяца (аванс), 16 числа – окончательный расчёт за предыдущий месяц.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 1.1

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок за характер

труда педагогическим работникам

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Солигорска»

1. Настоящее Положение определяет порядок осуществления и размеры надбавок за характер труда педагогическим работникам (за исключением директора и его заместителей) Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска»

2. Для установления надбавок за характер труда используются 10 % от суммы окладов педагогических работников.

3. Надбавки за характер труда педагогическим работникам (за исключением директора и его заместителей) Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска» устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, независимо от педагогической нагрузки педагогического работника. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов от базовой ставки (включительно).

4. Надбавки устанавливаются дифференцированного итогам предыдущего месяца по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

5. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом директора школы.

6. Надбавки не выплачиваются за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде сохраняется средняя заработная плата. В случае установления надбавки за результативность работы, надбавка выплачивается в полном объеме.

 7. Надбавки *за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ* устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Критерии  | Размер надбавки | Примечание  |
| 1. | За работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – **до 60%;** |  |  |
| *1.1.* | *за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей* | *до 60%* | *за одну семью* |
| *1.2.* | *за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей*  | *до60%* | *за одного ребенка* |
| *1.3.* | *за системную работу с родителями:**совместные мероприятия с участием родителей (руководство клубами, творческими объединениями);**профилактика семейного неблагополучия и социального сиротства;**семей СОП*  | *до 60%* | *за одну семью**за одну семью**за одну семью* |
| 2. | За работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – **до 60 %** |  |  |
| *2.1.* | *организация класса на питание за счет бюджета (1-4 классы)* | *до 20%* |  |
| *2.2.* | *организация класса,ГПД на питание за счет родительских средств:*  | *до 30%* |  |
| *2.3.* | *В лагерях дневного пребывания (при выполнении плана)* | *до40%* |  |
| *2.4.* | *В лагере с круглосуточным пребывания (при выполнении плана)* | *до 60%* |  |
| *2.5.* | *Работникам лагеря* | *до 10%*  | *За день* |
| 3. | За сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза  | до 20 % | за один день |
| 4. | За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – | до 60% |  |
| *4.1* | *участие в работе РМО (выступление, проведение открытых уроков, мероприятий, встреч и т.д.)* | *до 60%* |  |
| *4.2.* | *участие в обновлении, разработке учебно-программной документации образовательных программ* | *до 60%* |  |
| *4.3.* | *участие в обновлении, разработке программно-планирующей документации воспитания* | *до 60 %* |  |
| *4.4.* | *участие в обновлении, разработке учебно-методической документации* | *до 60 %* |  |
| *4.5.* | *участие в обновлении, разработке учебных изданий* | *до 60 %* |  |
| *4.6.* | *участие в обновлении, разработке информационно-аналитических материалов (справочники, статистические сборники, справки, информационные письма, отчеты, доклады и иные материалы):**- на уровне школы (руководство работой школьными методическими объединениями, школьными педагогическими проектами);**- на уровне района (руководство районными методическими объединениями, творческими группами);**- на уровне области;**- на уровне республики* | *до 60%* |  |
| 5. | 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)– **до 60%** |  |  |
| *5.1.* | *районной олимпиады по учебным предметам*  | *до 60 %* |  |
| *5.2.* | *II этап республиканской олимпиады* | *до 60%* |  |
| *5.3.* | *III этап республиканской олимпиады* | *до 60%* |  |
| *5.4.* | *заключительный этап*  | *до 60%* |  |
| *5.5.* | *подготовка к конкурсу исследовательских работ* *- на уровне района**- на уровне области**- на уровне республики* | *до 60%* |  |
| *5.6.* | *подготовка команды к образовательным мероприятиям и творческим конкурсам (турнир юных математиков, физиков и другие)**- на уровне района**- на уровне области**- на уровне республики* | *до 60%* |  |
| 6. | За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий**–** *- на уровне района**- на уровне области**- на уровне республики* | *до 60%* |  |
| 7 | За участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов  | до 60% |  |
| 8 | За работу с иностранными обучающимися | до 60% |  |
| 9 | За профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования | до 60% |  |
| 10 | За работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне | до 60% |  |

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 1.2

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок за высокие достижения

в труде работникам Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска»

 1.Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством и определяет размеры и порядок установления надбавок за высокие достижения в труде работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска».

 2.Для установления надбавок за высокие достижения в труде используются 15 % от суммы окладов работников.

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учётом его личного вклада в работу учреждения образования. Руководителю учреждения образования надбавка за высокие достижения в труде устанавливается управлением по образованию Солигорского районного исполнительного комитета.

3.Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются в процентах от базовой ставки.

 4.Надбавки за высокие достижения в труде при наличии фонда устанавливаются за определенные достижения в следующих размерах от базовой ставки за подготовку:

4.1. Подготовка призеров олимпиад, конференций:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| районная  | 1 место –28% (в течение года);1 результат –28% (разово) | 2 место –25% (в течение года);2 результат –25% (разово) | 3 место –22% (в течение года);3 результат –22% (разово) |
| областная (в течение года) | 54% | 49% | 46% |
| республиканская (в течение года) | 87% | 81% | 76% |
| международная (в течение года) | 108% | 97% | 92% |

4.2.Результативное участие учащихся и учителей в смотрах, конкурсах, выставках, турнирах (одноразово):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | I место | II место | III место |
| учреждения образования |  16% | 14% | 11% |
| районных |  28% |  25% |  22% |
| областных | 55% | 49% |  46% |
| республиканских |  87% |  81% |  76% |

 4.3. За осуществление апробации и внедрения педагогических инноваций республиканского уровня – 40% от базовой ставки;

за реализацию проектов областного уровня – 30% от базовой ставки;

за реализацию проектов районного уровня - 25% от базовой ставки.

4.4. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий (одноразово)

на школу – 11%; суббота – 22%,

на район – 22%,

на область – 50%,

на республику – 100%.

4.5. Организация работы методического объединения:

руководителю районного объединения –22% по факту;

руководителю школьного объединения –11% в месяц.

4.6. Учителям, сотрудничающим в творческих группах, участвующим в районных, областных, республиканских семинарах, выставках методических материалов – до 50% (по факту).

4.7. Участие в районной научно-практической конференции учащихся по предметам – до 22%.

4.8. Учителям, работающим в классах, сотрудничающих с ВУЗами, по профилю преподавания (БНТУ: математика-физика, БГМУ – биология-химия, БГУ – биология) –22% за один профильный класс) сентябрь – май.

4.9. Выполнение особо важных (срочных) работ (разово):

- выполнение работ по организации, проведению текущего, капитального ремонта учебных кабинетов, классов, помещений школы, оборудования, по созданию материально-технической базы кабинета школы – до 150% (дифференцированно);

- работа в выходные, праздничные дни – до 100%;

- работа в оздоровительном лагере – до 50%;

- работа в субботу с детьми 6-летнего возраста – до 150%;

- активное участие в развитии внебюджетной деятельности, оказание платных услуг – до 200%;

- публикация в педагогических методических изданиях до 50% разово (дифференцированно);

- достижение высокого охвата численности членов БРПО и БРСМ в классе свыше 70% (по итогам полугодия) – до 22%;

- классное руководство в выпускных классах: (4-е; 9-е; 11-е) – в мае –22%;

- классное руководство в 1-х, 5-х классах (I четверть) –50% ежемесячно;

- дежурство в учительском патруле, ДНД – до 11% по факту;

- организаторам экскурсионных поездок – до 22%, сопровождающим – до 15%;

- библиотекарям в сентябре и мае 22%;

- членам аттестационной комиссии – до 22% (по факту посещения уроков и заседаний комиссии);

- ответственному за организацию и ведение учета льготного питания –11% (ежемесячно);

- воспитателям ГПД, организующим питание учащихся в группе продленного дня – до 11% (ежемесячно);

- учителям-дефектологам, работающим с детьми ОПФР – до 22%;

- учителям физической культуры и здоровья, принимающим участие в судействе на соревнованиях районной спартакиады учащихся по факту, дифференцированно до 11%;

**-** учителям физической культуры и здоровья, которые готовят и сопровождают команду для участия в соревнованиях районной спартакиады учащихся (при отсутствии специально выделенных для этого часов) – по факту, дифференцированно до 11%;

**-** заведующим кабинетами за работу по сохранению, развитию и обновлению материально-технической базы закрепленных кабинетов (по итогам учебного года) – до 20% (дифференцированно);

**-** выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями – до 200%;

 4.10. За обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы – до 200%;

 4.11. За достижение стабильных положительных результатов в трудовой и общественной деятельности – до 200%.

 5. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учётом его личного вклада в работу учреждения образования.

Руководителю учреждения образования надбавка за высокие достижения в труде управлением по образованию Солигорского райисполкома.

 6. Надбавка не начисляется в случаях:

 6.1 дисциплинарное взыскание;

 6.2 прогул без уважительной причины;

 6.3 невыполнение обязательств по коллективному договору;

 6.4 нарушение правил охраны труда;

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

 6.6 грубое нарушение трудовой дисциплины.

 7. Применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину в качестве мер дисциплинарного взыскания, лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 1.3

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Солигорска»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством и определяет размеры и порядок установления премии работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска».

1.1. 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.

1.2. Источниками средств для премирования являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников учреждения);

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);

средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения.

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

1.4. Премия не выплачивается за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде сохраняется средняя заработная плата.

1.5. При подготовке проекта приказа о премировании учитываются предложения заместителей директора, руководителей структурных подразделений. Предложения вносятся письменно директору учреждения образования до 30 числа ежемесячно. Премирование осуществляется приказом директора учреждения образования.

2. Показатели, условия и размеры премирования.

2.1. Премирование является материальным поощрением работников Учреждения за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе. Премирование работников осуществляется с учетом эффективности труда.

2.2. Премированию подлежат все категории работников, в том числе совместители.

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

2.4. Премирование директора учреждения образования осуществляется начальником управления по образованию.

2.5. За ведение часов преподавательской работы руководителю учреждения образования выплачивается премия на основании данного положения, как совместителю.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых, социальных отпусков;

- повышения квалификации;

- за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде сохраняется средняя заработная плата.

3. Премия устанавливается в процентах от базовой ставки за следующие показатели:

3.1. Награждение работников грамотами различного уровня – до 200%;

3.2. За качественную подготовку кабинетов, классной мебели, спортивных сооружений к началу учебного года педагогическим и техническим работникам – до 100%;

3.3. За организацию, подготовку и проведение мероприятий общешкольного, районного, областного и республиканского уровней – до 100%;

3.4. За качественное выполнение учебных планов и программ, планов работ на соответствующий период – до 100%;

3.5. За повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий – до 100%;

3.6. За участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся – до 100%;

3.7. За участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время – до 150%;

3.8. За подготовку и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях – до 150%;

3.9. За активное участие во внебюджетной деятельности – до 200%;

3.10. За выполнение особо важных (срочных) работ – до 200%;

3.11. За участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками – до 150%;

3.12. За высокие творческие показатели в мероприятиях школы, района, области, республики – до 200%;

 3.13. Обеспечение выполнения предписаний органов МЧС, ЦГиЭ, энергонадзора, госконтроля – до 100%.

3.14. Качественное дежурство до 50%;

3.15. Благоустройство территории школы до 100%;

3.16. За организацию пропускной системы до 50%;

3.17. Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника - до 100%;

3.18. Ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и другие экстремальные ситуации – до 300%;

3.19. Выполнение работы, имеющих важное значение и требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда - до 300%;

3.20. Стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения- до 100%;

 3.21. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 100% оклада.

 4. Премия не начисляется в случаях:

4.1. дисциплинарное взыскание;

4.2. прогул без уважительной причины;

4.3. нарушение правил охраны труда;

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

4.5. грубое нарушение трудовой дисциплины.

5. Применять к работникам, нарушившим исполнительскую или трудовую дисциплину в качестве мер дисциплинарного взыскания, лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

6. При наличии фонда премирование может производиться по критериям, указанным в «Положении об установлении надбавок за высокие достижения в труде», а также ко Дню учителя и Новому году. В случае отсутствия фонда премирования устанавливается надбавка за высокие достижения в труд.

 7. Приказ о премировании доводится до сведения работников.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 1.4

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты единовременного пособия

на оздоровление (из расчета оклада) работникам

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Солигорска»

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и регулирует порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклад работника (если иное не установлено законодательством).

1.3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск.

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

2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТА ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

* 1. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление и другие).

2.2. Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

2.3. Работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы.

 2.4. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся, и единовременная выплата не производилась.

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

 2.6. Единовременная выплата руководителюна оздоровление осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании Положения о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования Солигорского района;

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

2.8.в случае увольнения работника, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом 2.4 пункта 2 настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 1.5

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи в связи

с непредвиденными материальными затруднениями

работникам Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Солигорска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи в связи

 с непредвиденными материальными затруднениями (0,3 среднемесячной суммы окладов работников) работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №11 г. Солигорска» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, с учетом норм Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г.
№ 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ), постановления Министерства образования Республики Беларусь 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и определяет порядок выплаты единовременного пособия на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11 г. Солигорска» (далее Учреждение).

2.ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ В СВЯЗИ
С НЕПРЕДВИДЕННЫМИ МАТЕРИАЛЬНЫМИ ЗАТРУДНЕНИЯМИ

1. На оказание материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями направляются средства в размере
0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

2. В связи с обстоятельствами, повлекшими непредвиденные материальные затруднения, материальная помощь может оказываться работникам в следующих случаях и размерах от базовой величины:

2.1. со смертью близких родственников – 20 базовых величин;

2.2. с полученным увечьем или иным повреждением здоровья, приведшим к утрате работником профессиональной трудоспособности, степень которой установлена медико-врачебной комиссией – 5 базовых величин;

2.3. с долговременной болезнью работника (свыше 30 календарных дней), а также болезни, требующей приобретения дорогостоящих лекарств или прохождения платного лечения– до 10 базовых величин;

2.4. со вступлением в брак, с рождением ребенка (на каждого ребенка) – 5 базовых величин;

2.5. с другими обстоятельствами, повлекшими ухудшение материального положения работника – от 1 – до 10 базовых величин;

2.6. в исключительных случаях, в связи с обстоятельствами, повлекшими непредвиденные материальные затруднения, материальная помощь работнику может быть оказана до 20 базовых величин;

2.7. в связи с хищениями, явлениями стихийного характера (пожар, наводнение, засуха и другое) и иными обстоятельствами, повлекшими причинение имущественного вреда работнику – до 20 базовых величин;

2.8. к юбилейным датам (50 лет,60 лет) - 5 базовых величин;

2.9. при достижении общеустановленного пенсионного возраста – 10 базовых величин. Выплаты производить проработавшим не менее 3-х лет в трудовом коллективе;

3. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника на имя директора Учреждения. Заявление регистрируется секретарем приемной в отдельной книге.

К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются копии документов, подтверждающие основания, по которым работник просит оказать материальную помощь в соответствии с Положением.

Документами, подтверждающими наступление соответствующих обстоятельств или понесенных расходов, являются:

длительная болезнь работника, длительное лечение, операция – копия листка о временной нетрудоспособности, эпикриз, чеки на лекарства, прохождение обследований.

в связи со смертью близкого родственника – копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

в связи чрезвычайными и другими ситуациями – документ, выдаваемый органами государственной власти;

по иным основаниям – на основании подтверждающих документов.

4. Необходимость оказания материальной помощи и ее конкретный размер в соответствии с настоящим Положением определяются директором Учреждения по согласованию с Профкомом, исходя из ситуации и обстоятельств, сложившихся у работника.

5. При недостаточности денежных средств фонда материальной помощи, сформированного в установленном порядке, материальная помощь может быть оказана в пределах имеющихся средств фонда в размерах, ниже предусмотренных настоящим Положением.

6. Остаток неиспользованных в течение календарного года средств, предусмотренных на оказание материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями работникам Учреждения в конце года распределяется равными долями между работниками учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 1.6

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

об установлении стимулирующей надбавки

работникам Государственного учреждения образования

«Средняя школа №11 г. Солигорска»

 при заключении контрактной формы найма

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь
от 26 июля 1999 года № 29 п. 2.5. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» с изменениями Декретом N 1 на основании п.3 части первой статьи 261 2 Трудового Кодекса Республики Беларусь в соответствиис письмом Минского областного исполнительного комитета от 29.05.2020 №969/77 установить надбавку к окладу следующим категориям работников:

50%-заведующей столовой, поварам, кухонным рабочим, гардеробщикам, столяру, электромонтерам по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочим по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторожам, дворнику, слесарю-сантехнику, уборщикам служебных помещений, инженеру-программисту, оператору ЭВМ, главномубухгалтеру, бухгалтеру, юрисконсульту;

 25%-заместителю директора по хозяйственной работе, инспектору по кадрам, оператору ЭВМ, лаборантам, секретарю, секретарю учебной части;

**10%-**всем остальным категориям работников Учреждения.

С молодыми специалистами контракты 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, а также с выпускниками высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, учебных заведений, прибывших на работу с самостоятельным трудоустройством, при условии установления установлении стимулирующей надбавки в размере **20%** оклада в первые три года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 2

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки в мес. | Кол-во компл. |
|  | Гардеробщик  | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
|  | Уборщик территории | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
|  | Кладовщик  | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | МиЗ | 126 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
|  | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные  | ЗНГ | До износа |  |
|  | Столяр | Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Фартук х/б | Ми | 6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
|  | Сторож | *При работе вахтером:*Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
|  | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
|  | Буфетчик | Халат х/б (куртка х/б) | ЗМи | 12 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | 6 | 3 |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 | 1 |
|  | Заведующий столовой | Халат х/били куртка х/б | ЗМи | 12 | 4 |
| Шапочка или косынка х/б |  | 6 | 3 |
| Фартук с нагрудником х/б | Ми | 6 | 3 |
|  | Повар (шеф-повар)  | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
|  | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

3. 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).

4. 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).

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Солигорска»

27.10.2022 №10

 Приложение 3

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Уборщик территории | Мыло, 400 гр. |
| 2. | Уборщик помещений | Мыло, 400 гр. |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400 гр. |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

3. «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами» (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208) Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Солигорска»

27.10.2022 №10

 Приложение 4

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим

по результатам аттестации подтверждено право на доплаты и дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС, ЕКСД | Класс условий труда | Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу процентов базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  1 | 5120-003 повар | 51 | 3.1 | 0.03 | 4 |

Основание:

1. Статьи 62 и 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Света Министров Республики Беларусь от 22.02.2008
№ 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты
Республики Беларусь от 10.01.2020 № 3 «Об изменении постановления
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь
от 22 февраля 2008г. №35».

4. Приказ от 26.11.2018 № 829 «Об утверждении результатов очередной аттестации рабочих мест по условиям труда»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 5

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

СПИСОК

профессий и должностей работников,

подлежащих предварительным и периодическим

медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1. | Уборщик территорий(при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 11.2.5. Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года |
| 2. | Кладовщик | Приложение 320. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год |
| 3. | Кухонный рабочий | Приложение 1 1.2.8. Дезинфицирующие средства *(А)* (приготовлениеи использование)Приложение 320. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года1 раз в год |
| 5. | Повар (шеф-повар) | Приложение 35.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года1 раз в год |
| 6. | Сторож | Приложение 311. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 7. | Уборщик помещений  | Приложение 1 1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использованиеПриложение 31.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не ограждённых перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года1 раз в два года |
| 8. | Учитель трудового обучения(при наличии квалификации «станочник») | Приложение 312. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в два года |
| 9. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 31. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
| 10. | Слесарь-сантехникРабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | Приложение 327. Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой питьевой воды и обслуживанием водопроводных сетей | 1 раз в год |
| 12. | Работники учреждения образования  | Приложение 322. Работы в учреждении образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 13. | Работники общепита и пищеблока (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.) | Приложение 320. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |

***Основание:***

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров, работающих»

***Примечание:***

**Предварительный** медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

**Периодические**медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряжённости трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

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

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

-в случае изменений условий труда работающего

-при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев

-по окончании отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх 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.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 6

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учёт рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии, должности | Учётный период |
| Сторож | год |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 7

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

о предоставлении дополнительного

поощрительного отпуска с сохранением

среднего заработка и установлении надбавки к окладу

при заключении контрактной формы найма

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 п. 2.5. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предоставить дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы и установить повышение тарифной ставки:

5 календарных дней:

- заместителю директора по хозяйственной работе, инспектору по кадрам, инженеру-программисту, оператору ЭВМ, секретарю;

- заведующему библиотекой, библиотекарю;

- кухонным рабочим;

- главному бухгалтеру, бухгалтеру;

3 календарных дня:

- заведующему столовой, секретарю учебной части, уборщику помещений, уборщику территории, гардеробщику, столяру, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторожу, слесарю-сантехнику, лаборантам, юрисконсульту;

1 календарный день:

всем остальным категориям работников учреждения образования.

Повысить тарифную ставку работникам:

на 50%:

- заведующему столовой, поварам, кухонным рабочим;

- гардеробщикам, столярам, электромонтерам по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторожам, уборщику территории, слесарю-сантехнику, уборщикам помещений,

- инженеру-программисту, оператору ЭВМ;

- главномубухгалтеру, бухгалтеру, юрисконсульту;

на 25%:

- заместителю директора по хозяйственной работе, инспектору по кадрам, оператору ЭВМ, лаборантам, секретарю, секретарю учебной части;

на 10%:

* всем остальным категориям работников учреждения образования.

С молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу, а также с выпускниками высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, учебных заведений, прибывших на работу с самостоятельным трудоустройством, при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 11 г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 8

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа №11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

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

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную» от 04.12.2014 № 80 (с изменениями и дополнениями).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 №10

 Приложение 9

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками

для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Столовая.

2. Кабинеты химии, физики, биологии, информатики, технического труда.

3. Спортивный зал.

4. Вахта.

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 с изменениями и дополнениями).

3. СанПиНы.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 №10

 Приложение 10

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей служащих (профессий рабочих), по которым планируется осуществление исполнения обязанностей временно отсутствующих работников

1. Педагогические работники (на период отсутствия с 1 сентября по 31 мая)
2. Воспитатель
3. Главный бухгалтер
4. Бухгалтер
5. Инспектор по кадрам
6. Юрисконсульт
7. Секретарь учебной части
8. Секретарь
9. Гардеробщик (в осенне - зимний период)
10. Уборщик территорий
11. Повар, повар детского питания
12. Кладовщик
13. Кухонный рабочий
14. Сторож
15. Уборщик помещений
16. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.

Основание: Пункт 20. Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.01.2021 № 4 «О порядке расчёта планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 11

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

должностей работников и работ, выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Заместитель руководителя по хозяйственной работе;

2. Заведующий столовой;

3. Заведующий библиотекой;

4. Работники, ответсвенне за работу кабинетов;

5. Кладовщик;

6. Кассир.

Основание:

Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утверждённых Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 26 мая 2000 г. № 764 с изменениями и дополнениями от 9 июля 2011 г.
№ 936.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

 Приложение 12

 УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного учреждения образования» Средняя школа № 11

г. Солигорска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Каштальян

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

П Л А Н

мероприятий по улучшению условий

и охраны труда на 2022-2025 годы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | СтоимостьПлан/факт | Исполнитель | Срок исполнения | Ожидаемая социальная эффектив-ность мероприя-тий |
|  1.Обеспечение безопасности |
| 1 | Приведение в соответствие с требованиями по охране труда территории, рабочих мест, технологических процессов, оборудования, электроинструмента и приспособлений, направленных на устранений (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и условий труда (в том числе замена, модернизация оборудования, внедрение и совершен-ствование технических уст-ройств, обеспечивающих защиту работников от пора-жения электрическим током, оборудования рабочих мест, устройство новых и реконструкция эксплуатируемых вентиляционных систем, нанесение на производственное оборудование, коммуникации сигнальных цветов и знаков безопасности) | 3000/ | руководитель учреждения образования | Постоянно | Создание безопасных условий труда в учреждении образования |
|  |
| 2 | Разработка плана подготовки учреждения к новому учебному году |  | заместитель директора | ежегодноапрель2022-2025гг. |
| 3 | Проведение комиссионных осмотров зданий и сооружений на предмет готовности к весенне-летнему и осенне-зимнему периоду | 1000/ | заместитель директора по хозяйственной работе | 2 раза в год |
| 4 | ПроведениеДня нулевого травматизма |  | заместитель директора по учебной работе | 3 неделя мая | Создание безопасных условий труда в учреждении образования |
| 5 | Проведение паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда в учреждении | 1200/ | заместитель директора по хозяйственной работе | сентябрь |
| 6 | Рассмотрение вопросов соблюдения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, выполнение коллективного договора, плана мероприятий по охране труда на совещаниях, собраниях трудового коллектива |  | руководитель учреждения образования, | согласно годовому плану работы | Привлечение всех работников учреждения к деятельности по улучшению условий труда, профилактике несчастных случаев и профессиональных заболеваний |
| 7 | Разработка и пересмотр инструкций по охране труда, других локальных нормативных правовых актов. | 500/ | руководитель учреждения образования, заместитель директора по учебной работе | Каждые 3, 5 лет по мере необходимости | Соблюдение действующего законодательства по охране труда |
| 2.Пожарная безопасность |
| 1 | Обеспечивать УО первичными средствами пожаротушения | 6000/ | руководитель учреждения образования | Постоянно |  |
| 2 | Организация системного контроля за выполнением предписаний органов госконтроля и надзора | 9000/ | руководитель учреждения образования | Постоянно | Приведение условий труда в соответствие с нормами |
| 3 | Поддержка в актуальном состоянии системами АПС и оповещения о пожаре | 27000/ | заместитель директора по хозяйственной работе | Постоянно2022-2025 гг.  | Создание безопасных условий труда в учреждении образования |
|  3.Санитарно-бытовое обеспечение  |
| 1 | Комплектование медицинских аптечек и их своевременное пополнение медикаментами в соответствии с перечнем | 2000/ | Ответственные за кабинеты | Постоянно2022-2025 гг. | Уменьшение воздействия опасных факторов |
| 2 | Оформление стендов по охране труда  | 1500/ | заместитель директора по учебной работе | Сентябрь 2022-2025 гг. | Обучение работников в области охраны труда |
| 3 | Организацияипроведение выступлений представителей районного отдела по ЧС на родительских собраниях по вопросам пожарной безопасности и безопасности жизнедеятельности |  | заместитель директора по воспитательной работе | Постоянно2022-2025 гг. | Обучение работников в области охраны труда |
| 4. Лечебно –профилактические мероприятия  |
| 1 | Приведение в соответствие с требованиями технических нормативных правовых актов санитарно-бытового обеспечения работников (в том числе оборудование и оснащение гардеробных, комнат личной гигиены)Организация питьевого водоснабжения | 2000/ | заместитель директора по хозяйственной работе | Постоянно | Создание безопасных условий труда в учреждении образования |
| 2 | Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты  | 8000 | заместитель директора по хозяйственной работе | Постоянно | Профилактика произ-водственного трав-матизма |
| 4.Лечебно-профилактические мероприятия  |
| 1 | Организация оздоровления исанаторно-курортного лечения  | 1000/ | Комиссия по оздоровлению и санаторно – курортному лечению | Постоянно |  |
| 2 | Участие в спортивно – массовых и физкультурно – оздоровительных мероприятий | 3000/ | Предселатель Профкома | Постоянно |  |

Основание: Инструкция о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 № 111).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

Государственного учреждения

образования «Средняя школа № 11

г. Солигорска»

27.10.2022 № 10

|  |
| --- |
| Одобрен на профсоюзном собрании работников «27» октября 2022 г., протокол №2Наниматель Председатель ППО |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  |