**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между государственным учреждением

образования «Гимназия №1 г.Воложина»

и первичной профсоюзной организацией

государственного учреждения образования

«Гимназия №1 г. Воложина»

Белорусского профессионального союза

работников образования и науки

на 2019 – 2022 годы

1.Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза в лице председателя Профкома Виршич Натальи Николаевны и государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) Клачко Елены Ивановны, директора государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина».

2.Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2018 – 2020 годы, отраслевым соглашением на 2019 – 2022 годы, соглашением между Главным управлением по образованию Минского областного исполнительного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы и Соглашения между Управлением по образованию, спорту и туризму Воложинского райисполкома и Воложинской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – Стороны).

3.Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работниками.

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

5.Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

6.Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту.

Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза), если они выразят согласие на это в письменной форме.

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 Профкома и представителей Руководителя.

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

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

Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров определён в Приложении №1.

9.Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам (далее – КТС), которая создается на основании приказа по учреждению и протокола заседания профкома на начало каждого календарного года сроком на один год из равного числа представителей профсоюза и нанимателя.

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

11.Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

12.Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или Первичной профсоюзной организации, отраслевого профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

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

13.Договор подписывается и направляется в управлении по труду, занятости и социальной защите Воложинского райисполкома для регистрации и хранится у Руководителя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в Райкоме - 1 экз., в управлении по труду, занятости и социальной защите Воложинского райисполкома – 1 экз. и 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14.Договор вступает в силу с 29 мая 2019 года и действует до 28 мая 2022 года (не более трех лет). В случае если до истечения срока действия настоящего Договора новый коллективный договор заключен не будет и (или) в силу не вступит, настоящий Договор действует до заключения и вступления в силу нового коллективного договора.

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Управлении по труду, занятости и социальной защите Воложинского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами, размещает его на сайте учреждения.

16. Стороны согласились регулярно освещать на сайте учреждения образования промежуточные итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

**ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

17.Руководитель обязуется:

17.1.Доводить до сведения коллектива 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.

17.2.При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

17.3.Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день или другое по их инициативе имеющим нагрузку не более ставки по усмотрению нанимателя.

17.4.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 11.06.2014 № 34.

17.5.Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических формирований; учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку не более ставки свободный от учебных занятий день для выполнения методической и отдельных видов педагогической работы (или предусмотреть материальное стимулирование за выполнение данной работы).

17.6.Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования (кружков, клубов, секций, мастерских), аккомпаниаторам, музыкальным руководителям, по согласованию с Профкомом.

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

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

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

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

17.7.Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: на основании распоряжения председателя Воложинского районного исполнительного комитета «Об установлении сроков оплаты заработной платы» расчёт за предыдущий месяц производить 25 числа – за 1 половину текущего месяца и 18 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Внеочередная выдача зарплаты осуществляется по заявлению работника в случаях смерти члена семьи (родители, дети, супруг, супруга).

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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

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

17.9.Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных на работу по распределению:

17.9.1. надбавки в размере 25% ставок (окладов) работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально–техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, и 20% ставок (окладов) всем остальным специалистам с учетом объёма и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

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

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

17.10.Установить работникам суммированный учет рабочего времени согласно (Приложение № 14).

17.11.При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

17.12.Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Положения разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, в учреждении образования создать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей профкома.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, организационно-воспитательной работы, руководства методическим объединением, наставничества в порядке и на условиях, определяемых Приложениями 2,3 коллективного договора учреждения образования.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказа нанимателя, согласованных с профкомом

Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», Почётным знаком Министерства культуры Республики Беларусь, но не более, чем по одному основанию.

17.13.Использование на стимулирование качественного труда, осуществление дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам Учреждения образования внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется по согласованию с профкомом.

17.14.Оказывать материальную помощь лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия при наличии средств.

17.15.Предоставлять работникам, подлежащим профессиональному пенсионному страхованию, по их выбору, право на профессиональное пенсионное страхование либо ежемесячную доплату к заработной плате в размере, не менее суммы взносов на профессиональное пенсионное страхование, при условии, что специальный стаж работы для назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет до 1 января 2009 года составляет менее половины требуемого.

18.Профком обязуется:

18.1.информировать членов коллектива, работников по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

18.2. осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

18.4.Проводить совместно с Руководителем конкурсы профессионального мастерства.

18.5.Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

19.Стороны пришли к соглашению:

19.1.Установить в учреждении шестидневную рабочую неделю с выходным днем в воскресенье, а для секретаря, шеф-повара, повара, кухонного рабочего, лаборанта, кладовщика, инспектора по кадрам, воспитателя группы продлённого дня, пятидневную рабочую неделю с выходными днями в субботу и воскресенье.

19.2.Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются Руководителем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

19.3.Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение №2), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора.

Премирование Руководителя, установление надбавок стимулирующего характера осуществляется Управлением образования, спорта и туризма Воложинского райисполкома по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза.

Материальная помощь Руководителю выплачивается на общих основаниях в соответствии с (Приложением №4) действующим в учреждении образования.

Премирование Руководителя за преподавательскую работу производится пропорционально педагогической нагрузке в соответствии с Положениями о премировании работников, действующими в учреждении образования.

19.4.Расчет экономии средств, предусмотренных на оплату труда, осуществляется ежеквартально в соответствии с “Инструкцией о порядке расчета планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда”, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.03.2016 № 16.

Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения Руководителя и Профкома. Указанные средства направляются на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании (Приложение № 2).

19.5.Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением (Приложение № 4).

19.6.Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением (Приложение № 3).

19.7.Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом.

19.8.Внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности, использующиеся на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с Профкомом.

19.9.За время вынужденного простоя не по вине работников (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, болезнь обучающихся на дому, выезд класса (группы) на оздоровление и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленной ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объёме.

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

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

19.11.Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (библиотекари, лаборанты) осуществляется в соответствии с законодательством.

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

19.13.За нарушение сроков выплаты заработной платы без уважительных причин, установленных настоящим Договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

19.15.Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно – методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса.

19.16.Для обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей групп продленного дня в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

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 в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

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

19.18.Установить ежемесячную надбавку на протяжении календарного года педагогическим работникам победителям районного (1 место), областного (1,2,3 места) этапов конкурса профессионального мастерства «Учитель года Республики Беларусь» в размере 20%, 30% оклада (ставки) соответственно из средств фонда надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам) работников учреждения образования.

19.19.Установить ежемесячную надбавку на протяжении календарного года педагогическим работникам, подготовившим победителей (Диплом 1 и 2степени) третьего (областного) и заключительного этапов республиканской олимпиады по учебным предметам в размере до 30% оклада (ставки) соответственно из средств фонда надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам) работникам учреждения образования.

19.20.Установить ежемесячную надбавку в размере 50% от оклада на протяжении календарного года руководителю учреждения образования победителю (лауреату) ежегодного соревнования на областном и республиканском уровне среди учреждений образования в номинациях «Лучшее учреждение общего среднего образования, расположенное в городской местности», из средств фонда надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам) работникам учреждения образования.

19.21.Установить надбавки педагогическим работникам учреждения образования в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Гтмназия №1 г.Воложина» (Приложение №5).

Конкретные размеры надбавок педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются приказом Руководителя учреждения по согласованию с профсоюзом на основании настоящего Положения (Приложение №5) и с учетом объема выполняемой работы и являются неотъемлемой частью коллективного договора».

**Правовое обеспечение трудовых отношений,**

**развитие социального партнерства**

20.Руководитель обязуется:

20.1.Утверждать локальные нормативные правовые акты: Правила внутреннего трудового распорядка; должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания занятий (учебных, факультативных) и другие локальные нормативные правовые акты и другие по согласованию с Профкомом.

20.2.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 обязанностями, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда, Коллективным договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

20.3.Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

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

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

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

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

21.Профком обязуется:

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

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

21.3.  Координировать работу общественных инспекторов по охране труда, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать Руководителя об итогах общественного контроля. Участвовать в проведении комплексных мониторингов по соблюдению законодательства о труде, об охране труда совместно с Нанимателем.

21.4.Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов отраслевого профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

21.5.Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Руководителем.

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

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

22.Стороны пришли к соглашению:

22.1.Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

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

22.3.Проводить, не реже одного раза в год, совместный мониторинг соблюдения законодательства о труде и об охране труда с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя.

Установить, что руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, выполнении Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболевания в соответствии с законодательством.

22.4.Руководитель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым, ежегодно создавать в организации комиссию по трудовым спорам.

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

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

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

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

22.7.Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в следующих случаях:

* лицам моложе восемнадцати лет;
* ветеранам боевых действия на территории других государств;
* женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
* работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
* работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;
* работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;
* донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР.

в определенный период:

* 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 в летнее время;
* работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);
* работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;
* женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

22.8.Предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

22.9.Руководитель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его согласия.

22.10.По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективном договоре:

* работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников – не более 30 календарных дней;
* необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – до 20 календарных дней;
* необходимости ухода за больным членом семьи работника либо близкого родственника (родители, супруги, дети, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – до 30 календарных дней, предоставление указанного отпуска продолжительностью свыше 30 календарных дней определяется нанимателем по согласованию с профкомом;
* бракосочетания самого работника, его детей, внуков – до 5 календарных дней;
* рождения ребенка (внука) - до 5 календарных дней;
* смерти члена семьи, близкого родственника (родители, супруг, дети, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки) - сроком до 5 календарных дней без учета дороги;
* первый учебный день детей или внуков (1-5, 9, 11кл.) – 1 календарный день;
* последний учебный день детей или внуков (1, 4, 9, 11кл.) – 1 календарный день
* юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и в день выхода на пенсию) – 1 календарный день;

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.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранени заработной платы.

22.11.По письменному заявлению учителя, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период летних каникул Руководителем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам, продолжительностью до 30 календарных дней (без сохранения заработной платы), но не позднее начала нового учебного года (1 сентября)

При необходимости ухода за больным членом семьи работника либо близкого родственника (родители, супруги, дети, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение - до 30 календарных дней, предоставление указанного отпуска продолжительностью свыше 30 календарных дней определяется нанимателем по согласованию с Профкомом.

22.12.Очередность предоставления трудовых отпусков работникам определяется графиком, утвержденным Руководителем по согласованию с Профкомом не позднее 1 апреля текущего года и доводится до сведения всех работников.

22.13.Руководитель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

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

**Гарантии занятости**

23.Руководитель обязуется:

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

23.2.Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки.

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

23.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, 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.

24.Профком обязуется:

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

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

24.3.Добиваться выполнения условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 29 Районного Соглашения и пунктом 24 Коллективного договора

25.Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет №5) производится с предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения образования, по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля №29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

25.2.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:

- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

* работникам являющимся единственными кормильцами в семье;
* семейным при наличии двух и более иждивенцев;
* имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении 15-20-25 лет и более;
* предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
* получившим травму или профессиональное заболевание на производстве;
* избранным в состав профсоюзных органов;
* членам комиссий по трудовым спорам;
* женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;
* работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям

25.3.Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, мужчинами, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44, 1 – 3 статьи 47 Трудового кодекса.

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

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей.

25.5.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 или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности в случаях, установленных законодательством при наличии средств.

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

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

В случае принятия нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

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

25.8.Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999г. №1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

25.9. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали письменного согласия на заключение таких контрактов.

25.10.Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

25.11.Установить, что 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 3-х лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее, чем до достижения ребенком возраста 5-ти лет.

25.12.Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально–технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования на период обучения детей при условии получения первого профессионального образования.

25.13.Установить, что заключение контрактов с работниками – членами профсоюзной организации производится при участии представителя профкома.

25.14.Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (свыше 15лет), с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

При применении контрактной формы найма, в соответствии с Декретом №29, установить повышение тарифных ставок в соответствии с Приложением №5.

25.15.Заключать контракты на срок 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

25.16.Продлевать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

25.17.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. Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

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 на 5 лет при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.

Наниматель из фонда оплаты труда выплачивает единовременную материальную помощь в размере одной тарифной ставки молодым специалистам, по их заявлениям, отработавшим обязательный срок работы по распределению и заключившим контракт сроком не менее чем на 3 года.

25.18.Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

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

25.20.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.

25.21.Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.

25.22.Заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

25.23.Руководитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

25.24.Переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

25.25.Заключать с работниками учреждения образования при их согласии трудовые договоры на неопределённый срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

25.26.Установить, что Руководитель 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 и предоставлении соответствующих документов, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

* состояние здоровья;
* 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, или с более благоприятными условиями 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;
* трудоустройство на руководящую (по сравнению с занимаемой) должность в организациях сферы образования (на основании подтверждающих документов организации, приглашающей на работу).

25.27.Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

25.28.Наниматель и Профком ежегодно проводят мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); предусматривают разработку программы развития кадрового потенциала организации, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников учреждения образования, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников.

25.29.В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями за счет средств соответствующих бюджетов.

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

25.31.В соответствии с подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета №29 установить дополнительные меры стимулирования труда – предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней и повышение тарифной ставки (оклада) до 50% всем категориям работников, работающим по контракту, согласно Приложению №6.

Вносить соответствующие дополнения в контракты работников учреждения образования.

25.32. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, наниматель с согласия работников и уведомления профсоюзного комитета может перевести работников на неполное рабочее время.

25.33.В случае отсутствия или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом №29 указанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении бюджетной организации.

25.34.Предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, работникам из числа неполных семей, воспитывающих несовершеннолетних детей, трудовой отпуск в летнее или другое удобное время.

25.35.Предоставлять беременным женщинам по их заявлениям отпуск до двух месяцев без сохранения заработной платы перед отпуском по беременности и родам в соответствии с заключением врача.

25.36. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, воспитывающих несовершеннолетних детей.

25.37.Расторжение контракта и связи с истечением его срока с работниками, воспитывающими троих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, работниками из числа неполных семей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка, производить только с предварительного согласия профсоюза.

25.38.Контракты с работниками, воспитывающими троих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, работниками из числа неполных семей, воспитывающих несовершеннолетних детей, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, заключать на срок не менее 5 лет, если они не выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

25.39.Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным (более 1 месяца) пребывании в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям.

25.40. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Руководитель с согласия работника и уведомления профсоюзного комитета может перевести работника на неполное рабочее время.

**Охрана труда**

26.Руководитель обязуется:

26.1.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.

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

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

26.4.При несчастном случае, приведшем к тяжёлым производственным травмам, либо со смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий орган.

26.5.Оформить кабинет или уголки по охране труда.

26.6.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 №10).

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

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

Содействовать обучению или повышению квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских учреждения образования.

26.9. Возложить соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

26.10.Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы в соответствии с требованиями Санитарных норм и правил, требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовтельного процесса.

26.11. Обеспечить в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения к работе в осенне-зимних условиях.

26.12. Осуществлять выплаты семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя 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 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, определённой в документах расследования несчастного случая на производстве.

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

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

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

27.Профком обязуется:

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

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

27.3.Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

27.4.Принимать участие в смотрах-конкурсах на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

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

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

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

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

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

27.12.Обеспечить выполнение Плана мероприятий ППО по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

28.Стороны пришли к соглашению:

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

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

28.3.Постоянно осуществлять контроль за:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение №9);

-обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №11);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложения №12, №13).

28.4.Направить совместнаые усилия на выполнение Директивы №1 Президента Республики Беларусь «О мерах по обеспечению общественной безопасности и дисциплины» и мероприятий по выполнению Директивы № 3 Президента Республики Беларусь «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

28.5.Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 4 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.

28.6.Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала за счёт средств учреждения образования, предусмотренных на премирование работников и установление надбавок стимулирующего характера в размере до 3-х базовых величин.

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

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

**Социальные гарантии, жилищно-бытовые**

**условия, охрана здоровья и организация отдыха**

**работников**

29.Руководитель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе санатория-профилактория государственного учреждения образования «Минский областной институт развития образования», дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

29.2.Предоставлять время для посещения спортивного зала, кабинета информатики без оплаты работникам учреждения образования.

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

29.4.Привлекать ветеранов педагогического труда и отраслевого профсоюза к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

Приглашать ветеранов педагогического труда и отраслевого профсоюза к участию в проводимых в организации воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

30.Профком обязуется:

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

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

30.3.Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильём работников организации и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.4.При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для членов профсоюза и их семей.

30.5.Организовать в течение года проведение дней здоровья.

30.6.Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.), при наличии денежных средств.

30.7.При наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря для детей работниковучреждения образования.

30.8.В рамках благотворительной акции «Профсоюзы – детям» предусматривать выделение средств из профсоюзного бюджета на оказание помощи многодетным семьям членов отраслевого профсоюза, семьям, воспитывающим детей-инвалидов, приемным семьям.

30.9.Проводить профилактическую и воспитательную работу в учреждении образования с обязанными лицами, а также лицами, имеющими несовершеннолетних детей признанных находящимися в социально-опасном положении. Вовлекать этих работников в культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия, привлекать к общественной работе.

30.10.Вести учет ветеранов труда и профсоюзного движения с ежегодным обновлением списков.

30.11.Осуществлять частичную компенсацию на оплату путевок в детские оздоровительные лагеря, путевок в санатории, приобретенных работниками за полную стоимость, дети которых последние 5 лет не пользовались лечением и оздоровлением, при наличии денежных средств.

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

31.Стороны пришли к соглашению:

31.1.Гарантировать работникам учреждения образования первоочередного получения целевого направления для поступления их детей в педагогические средние специальные и высшие учебные заведения, получение путёвок в оздоровительные учреждения.

31.2. Организовать питание работников в столовой учреждения образования, проводить мероприятия по его удешевлению при наличии возможности.

31.3.Способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков.

31.4.Оборудовать комнату для отдыха и приема пищи.

31.5.Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

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

31.7.Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник”, в том числе в части проведения отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях, а также в спортивных мероприятиях, проводимых на уровне районного исполнительного комитета.

31.8.Оказывать шефскую помощь одиноким неработающим пенсионерам, ветеранам и инвалидам, в том числе утратившим по уважительным причинам связь с организациями, в которых они работали, а также проживающим в учреждениях социального обслуживания.

31.9.Поощрять работников, участвующих в спортивно – массовых, физкультурно – оздоровительных мероприятиях и культурно – массовых мероприятиях.

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

32.Руководитель обязуется содействовать:

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

32.2.Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодых специалистов.

33.Профком обязуется:

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

33.2.Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите работающей молодежи.

33.3. Содействовать работе школы молодого педагога учреждения.

34.Стороны пришли к соглашению:

34.1. Содействовать выделению дополнительных средств на выплаты социального характера молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, в том числе на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок).

34.2.Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором, другими локальными нормативными правовыми актами.

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

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

34.5.Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

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

**Правовые гарантии деятельности профсоюза**

**и его профсоюзного актива**

35.Руководитель обязуется:

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

35.2.Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

36.Профком обязуется:

36.1.Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде, охраны труда, реализации коллективного договора.

36.2.Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза и документального обоснования, при наличии денежных средств.

36.3.Производить единовременную денежную выплату (вручение ценного подарка) за счет профсоюзного бюджета членам профсоюза к юбилейным датам со дня рождения 50, 55, 60 лет и выше, при уходе с работы при наличии стажа от 10 лет (в размерах, принятых постановлениями профкомов, Районного комитета).

36.4.Направлять средства из профсоюзного бюджета ППО на проведение мероприятий, включенных в план совместной работы Учреждения и Профкома.

37.Стороны пришли к соглашению:

37.1.Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого 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 отраслевого профсоюза одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка в размере одного процента месячного заработка на счет райкома отраслевого профсоюза путем безналичных расчетов бухгалтерией организации по форме: 100 % на расчетный счет райкома №3015260400011 Отделение ОАО «Белагропромбанк» код 153001942 УНП 600032765.

37.2.Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств) в соответствии с Законом Республики Беларусь ”О профессиональных союзах“, Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

37.3.Обязанности по классному руководству, проведению внеклассных мероприятий для учащихся председателю Профкома определяются только с его согласия.

37.4.Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

37.5.Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Управления и Районного комитета, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

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

37.8.Устанавливать за счет нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Устанавливать за счет нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, достигшим 100% членства в организации, в размере до 50% ставки (оклада) по основной работе.

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

37.10.Председатель Профкома освобождается на 3 часа в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

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

37.12.Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

37.13.Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

37.14. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

37.15.Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

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

**защита интересов работников**

**при проведении приватизации**

38.Профком обязуется:

38.1.Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов профсоюза.

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

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

39.Стороны пришли к соглашению:

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

39.2.Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

39.3.Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

**Организация выполнения Договора**

**и контроль за его выполнением.**

**Ответственность сторон за невыполнение**

**(нарушение) условий Договора**

40.Руководитель обязуется:

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

41.Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

42.7.При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

42.8.Анализ выполнения Договора проводится ежеквартально комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны).

Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора с составлением акта, итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 года

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко | Председатель  профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |

Одобрен на собрании коллектива работников

«28 » мая 2019г., протокол №

Приложение № 1

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Постановление профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_ | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора государственного учреждения образования  «Гимназия №1 г.Воложина»  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_ |

СОСТАВ

примирительной комиссии

по трудовым и социальным вопросам

1. Клачко Елена Ивановна – директор государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина».
2. Тавгень Наталья Александровна - заместитель директора по учебной работе.
3. Виршич Наталья Николаевна – председатель профкома, учитель белорусского языка и литературы.
4. Яблонская Наталья Николаевна – член профкома, учитель начальных классов.

Приложение № 2

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Профсоюзный комитет  первичной профсоюзной организации  Протокол №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич | УТВЕРЖДАЮ  Приказ №\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Директор государственного учреждения образования  «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко |

**Положение**

о премировании работников государственного учреждения образования

«Гимназия №1 г.Воложина»

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000г. №6, Рекомендациями по материальному стимулированию работников учреждений образования Министерства образования Республики Беларусь от 31.12.1997 года №16.1-6/283, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года №13.

1.2.Премирование является материальным поощрением работников образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

* бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников учреждения);
* экономия средств, предусмотренных на оплату труда;
* внебюджетные средства организации от приносящей доходы деятельности в размерах, предусмотренных законодательством;
* благотворительные средства, выделяемые на премирование работников учреждения.

2.Порядок премирования.

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

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

2.3.Начисление премий работникам учреждения производится на тарифные ставки (оклады) рассчитанные с учетом установленных повышений, и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, установленные законодательством.

2.4.Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается

2.5.Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.6.Премия работникам устанавливается в размере 20% оклада. Неиспользованные суммы премиальных, составляющих разницу между плановой и начисленной премией, а также средства, сэкономленные по фонду заработной, направляются на увеличение премии работникам, достигшим наивысших результатов труда.

Премия предельными размерами не ограничивается, но не должна превышать общего премиального фонда организации образования.

2.7.Премирование производится в обстановке полной гласности. Предложение о премировании работников, повышение или понижение премий вносятся членами комиссии, состоящей из равного числа представителей нанимателя и профсоюзного органа.

2.8.Окончательное решение принимается Руководителем на основании приказа по согласованию с профсоюзным комитетом с указанием даты рассмотрения заседания профсоюзного комитета и номера протокола. Копии приказов вывешиваются для ознакомления с ними всех работников.

2.9. Премия не начисляется за периоды:

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

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

2.11.Премирование Руководителя осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании положения.

3.Показатели, условия, и размеры премирования.

3.1.Базовая премия конкретному работнику начисляется в размере 20% от оклада.

3.2.Помимо премии за показатели, определенным пунктом 3.1 настоящего Положения производится повышение базовой премии всем сотрудникам учреждения образования по следующим показателям:

Показатели премирования для всех категорий работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.2.1. | Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля | до 30% |
| 3.2.2. | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, мастер-классы, выставки) | до 20% |
| 3.2.3. | Участие в обеспечении своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | до 20% |
| 3.2.4. | Проведение работы по оздоровлению учащихся (на базе учреждения образования и за его пределами, а также за пределами района), туристско-краеведеческой работы с учащимися или трудовым коллективом | до 20% |
| 3.2.5. | Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями и во внерабочее время | до 20% |
| 3.2.6. | Высокие показатели в сборе вторсырья | до 10% |
| 3.2.7. | Работа в течение учебного года без предоставления листка нетрудоспособности | до 10% |
| 3.2.8. | Эффективное участие в школьных, районных (городских), республиканских мероприятиях | до 20% |
| 3.2.9. | Увеличение интенсивности труда, дополнительные затраты времени на выполнение возложенных обязанностей | до 20% |
| 3.2.10. | Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования | до 20% |
| 3.2.11. | Проведение ремонтных работ на территории и в помещениях школы | до 50% |
| 3.2.12. | Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника | до 20% |
| 3.2.13. | Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе | до 10% |
| 3.2.14. | Вклад в оснащение учебно-методической базы | до 50% |
| 3.2.15. | Рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | до 20% |
| 3.2.16. | Выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) | до 10% |
| 3.2.17. | Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | до 20% |

3.3.При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели :

3.3.1.для заместителей директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по хозяйственной работе:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.3.1. 1. | Подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций, районных методических объединений | до 50% |
| 3.3.1. 2. | Подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнования, конкурсы, смотры, олимпиады, концерты, НПК) и высокие результаты | до 30% |
| 3.3.1.3. | Работа по развитию материально-технической базы, улучшающей качество и условия преподавания предмета, совершенствование технической и информационной базы предметного кабинета | до 20% |
| 3.3.1. 4. | Результативное участие обучающихся в районных (городских), республиканских предметных олимпиадах, конкурсах, НПК | до 40% |
| 3.3.1. 5. | Издательская деятельность (издание методических пособий, буклетов, разработок), подготовку статей для периодической печати | до 20% |
| 3.3.1. 6. | Качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса | до 30% |
| 3.3.1. 7. | Оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | до 20% |
| 3.3.1. 8. | Организация эффективного взаимодействия с законными представителями учащихся | до 10% |
| 3.3.1. 9. | Эффективное руководство педагогическим коллективом по повышению качества работы | до 50% |
| 3.3.1. 10. | Эффективное управление организационно-хозяйственной деятельностью учреждения | до 50% |
| 3.3.1. 11. | Своевременное обновление сайта, работа с Интернет-ресурсами, электронными обращениями | до 10% |
| 3.3.1. 12. | Обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году (замещение руководителя на период отпуска) во время ремонтных работ | до 50% |
| 3.3.1. 13. | Замещение руководителя, заместителя руководителя на период отпуска, временной нетрудоспособности пропорционально отработанному времени | до 50% |
| 3.3.1. 14. | Выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом | до 10% |
| 3.3.1. 15. | Обобщение передового опыта | до 50% |
| 3.3.1. 16. | Дополнительно затраченное время на выполнение поручений вышестоящих органов | до 10% |
| 3.3.1. 17. | Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | до 20% |
| 3.3.1. 18. | Выполнение обязанностей ответственного за организацию охраны труда | до 20% |

3.3.2. для педагогических работников (учитель, педагог-организатор, педагог социальный, педагог-психолог, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, воспитатель, руководитель физвоспитания, музыкальный руководитель)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.3.2.1. | Участие в проведение педагогических советов, семинаров, конференций, районных методических объединений | до 20% |
| 3.3.2.2. | Подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнования, конкурсы, смотры, олимпиады, концерты, НПК) | до 20% |
| 3.3.2.3. | Работа по развитию материально-технической базы, улучшающей качество и условия преподавания предмета, совершенствование технической и информационной базы предметного кабинета | до 20% |
| 3.3.2.4. | Организация и качественное проведение образовательных услуг на платной основе (более одной группы) и выполнение плановых показателей услуг на платной основе | до 20% |
| 3.3.2.5. | Проведение открытых уроков и воспитательных мероприятий | до 30% |
| 3.3.2.6. | Результативная работа по обеспечению выполнения требований к деловому стилю одежды (по итогам рейдов) | до 5% |
| 3.3.2.7. | Обеспечение высокого процента охвата горячим питанием учащихся (по итогам контроля) | до 5% |
| 3.3.2.8. | Замена уроков более 20 часов | до 10% |
| 3.3.2.9. | Результативное участие учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, НПК  - в рамках района;  - в рамках области;  - в рамках республики | до 20%  до 50%  до 100% |
| 3.3.2.10. | Издательская деятельность (издание методических пособий, буклетов, разработок), подготовку статей для периодической печати | до 20% |
| 3.3.2.11. | Качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса | до 20% |
| 3.3.2.12. | Организация эффективного взаимодействия с законными представителями учащихся | до 10% |
| 3.3.2.13. | Работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке по итогам контроля | до 10% |
| 3.3.2.14. | Накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий | до 10% |
| 3.3.2.15. | Изготовление раздаточного и дидактического материалов, наглядных пособий для учебных кабинетов, разработка электронных средств обучения | до 15% |
| 3.3.2.16. | Секретарю комиссии по распределению премиального фонда и фонда материальной помощи и надбавок стимулирующего характера | до 10% |
| 3.3.2.17. | Сотруднику, выполняющему работу по начислению премиального фонда, фонда материальной помощи и надбавок стимулирующего характера | до 20% |
| 3.3.2.18. | Замещение руководителя, заместителя руководителя на период отпуска, временной нетрудоспособности пропорционально отработанному времени | до 50% |
| 3.3.2.19. | Осуществление руководства методическим объединением | до 20% |
| 3.3.2.20. | Выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом | до 10% |
| 3.3.2.21. | Результативность работы кружков, факультативов, секций | до 10% |
| 3.3.2.22. | Обобщение передового опыта | до 50% |
| 3.3.2.23. | Организация работы с одаренными учащимися | до 20% |
| 3.3.2.24. | Ответственное отношение к выполнению обязанностей членов учительско-родительского патруля | до 10% |
| 3.3.2.25. | Выполнение обязанностей общественного инспектора | до 20% |
| 3.3.2.26. | Подготовка и оформление документации по аттестации учащихся за курс базовой и средней школы | до 10% |

3.3.3. для технического персонала (уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, сторож, вахтёр, дворник, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.3.3.1. | За рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | до 20% |
| 3.3.3.2. | За обеспечение сохранности государственного имущества | до 10% |
| 3.3.3. 3. | Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования | до 20% |
| 3.3.3.4. | Замещение временно отсутствующего работника (обслуживающий персонал) в течении недели | до 10% |
| 3.3.3.5. | Проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения | до 50% |
| 3.3.3.6. | Увеличение интенсивности труда, дополнительные затраты времени на выполнение возложенных обязанностей | до 20% |
| 3.3.3.7. | Участие в обеспечении своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | до 20% |
| 3.3.3.8. | Благоустройство территории гимназии | до 50% |

3.3.4. для иных работников (библиотекарь, секретарь, лаборант, инженер-программист, инспектор по кадрам)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.3.4.1. | Выполнение обязанностей кассира | до 20% |
| 3.3.4.2. | Расчет расхода продуктов питания по возрастным категориям (меню) | до 50% |
| 3.3.4. 3. | Организация индивидуальной подписки | до 10% |
| 3.3.4.4. | Организация и выполнение административных процедур | до 10% |
| 3.3.4.5. | Секретарю комиссии по распределению премиального фонда и фонда материальной помощи и надбавок стимулирующего характера | до 10% |
| 3.3.4.6. | Своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями | до 15% |
|  | Организация работы по сохранности учебников | до 10% |

4. Показатели снижения размера базовой премии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.1. | Недобросовестное исполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля | до 50% |
| 4.2. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения | до 50% |
| 4.3. | Нарушение требований охраны труда | до 50% |
| 4.4. | Неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | до 30% |
| 4.5. | Нарушение трудовой или исполнительской дисциплины | до 10% |
| 4.6. | Нарушение порядка ведения учебной и учетной документации | до 50% |

5. Лишение премии на 100% в случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1. | Совершения прогула без уважительной причины |
| 5.2. | При невыполнении обязательств по коллективному договору |
| 5.3. | Грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка |
| 5.4. | Грубые нарушения требований охраны труда |
| 5.5. | Невыполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля или изучения деятельности |
| 5.6. | Халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб |
| 5.7 | Случаи травматизма, произошедшего во время образовательного процесса |

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.

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г.

Приложение № 3

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Профсоюзный комитет  первичной профсоюзной организации  Протокол №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич | УТВЕРЖДАЮ  Приказ №\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Директор государственного учреждения образования  «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко |

**Положение**

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к ставкам (окладам) работников государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»

1. Общие положения

1.1.На установление надбавок стимулирующего характера определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

1.2.Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% ставки (оклада) за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда и выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

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

1.4.Надбавки устанавливаются приказом Руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на срок проведения работ в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы). Отдельным работникам надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения могут устанавливаться ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.5.Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.6.Надбавки руководителю учреждения устанавливаются Управлением по образованию, спорту и туризму Воложинского райисполкома по согласованию с районным комитетом профсоюза в соответствии с Положением.

2.Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников.

2.1.Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются руководителям учреждения, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в образовательном процессе.

2.2.Показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы)(размеры указываются в процентном выражении) для всех категорий работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.2.1. | За разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) | до 50% |
| 2.2.2. | За активное участие в методической и экспериментальной работе | до 20% |
| 2.2.3. | За применение новаторских подходов, форм и методов работы | до 30% |
| 2.2.4. | За качественную подготовку учебных кабинетов и других помещений к началу учебного года (по итогам приёмки школы) | до 30% |
| 2.2.5. | За активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями | до 20% |
| 2.2.6. | За своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организацию выставок(периодических изданий, НПК, конкурсов, презентаций) | до 30% |
| 2.2.7. | За сложность и напряженность труда и работы, не связанные с функциональными обязанностями | до 20% |
| 2.2.8. | Участие в работе по методическому и техническому обеспечению учебного процесса | до 20% |
| 2.2.9. | Результативная организация методической, научно-исследовательской и инновационной работы  - уровень учреждения образования , районный уровень  - областной уровень  - другие уровни | до 20%  до 30%  до 50% |
| 2.2.10. | Проведение открытых учебных занятий, мероприятий с учащимися | до 30% |

В исключительных, непредвиденных случаях надбавки могут устанавливаться по другим, не установленным настоящим Положением показателям, по совместному решению руководителя школы и профсоюзного комитета в размерах до 30% ставки (оклада).

2.3.Надбавки за производственные достижения в работе устанавливаются работникам, участвующим в образовательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

2.4.Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности):

- для заместителей директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по хозяйственной работе; учителей, педагога-организатора, педагога социального, педагога-психолога, учителя-дефектолога, педагогов дополнительного образования, воспитателей, руководителя физвоспитания, музыкального руководителя, библиотекаря:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.4.1. | Качественная подготовка к началу учебного года, четверти (документация, планирование, расписание, учебные классы, кабинеты) | до 20% |
| 2.4.2. | Устранение аварий, последствий стихийных бедствий, ремонт оборудования | до 10% |
| 2.4.3. | Общественная работа в интересах коллектива |  |
|  | председатель профсоюзного комитета | до 50% |
| члены профсоюзного комитета | до 10% |
| секретарь педагогического совета | до 10% |
| председатель и секретарь аттестационной комиссии (на время аттестации) | до 10% |
|  | ответственным за питание учащихся гимназии | до 50% |
| 2.4.4. | Руководство районных методических формирований | до 20% |
| 2.4.5. | Руководство методических формирований гимназии | до 20% |
| 2.4.6. | Работа по эффекивному использованию материальных ресурсов по экономии электроэнергии, воды и тепла с коллективом, с учащимися, родителями | до 50% |
| 2.4.7. | Классным руководителям 9, 11 классов (май, июнь) | до 20% |
| 2.4.8. | Классным руководителям 1-11 классов (в течение уч. года) | до 5% |
| 2.4.9. | Работа по профилактике преступлений и правонарушений | до 10% |
| 2.4.10. | Участие в благоустройстве, озеленении и эстетическом оформлении территории учреждения и рекреаций гимназии | до 50% |
| 2.4.11. | Участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий | до 20% |
| 2.4.12. | Участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения | до 10% |
| 2.4.13. | Подготовка победителей и призеров в районных предметных олимпиадах | до 20% |
| 2.4.14. | Участие в областных предметных олимпиадах  -результативное участие (до конца учебного года) | 30%  50% |
| 2.4.15. | Участие в заключительном этапе республиканской олимпиады по учебным предметам  -результативное участие (в течение календарного года) | %  100% |
| 2.4.16. | Результативная подготовка и проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий с учащимися | до 30% |
| 2.4.17. | Результативная работа по подготовке учащихся к конкурсам, турнирам, соревнованиям и др.  -гимназический уровень  - районный уровень  - областной уровень | до 5%  до 10%  до 20% |
| 2.4.18. | Участие в работе по методическому обеспечению образовательного процесса | до 30% |
| 2.4.19. | Авторам учебников, методик, новых технологий | до 50% |
| 2.4.20. | Организация платных услуг (по итогам календарного года) | 10-50% |
| 2.4.21. | Общественная работа в интересах трудового коллектива | до 10% |
| 2.4.22. | Организация походов, поездок для учащихся, работников | до 30% |

2.5.Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

2.6. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ для заместителей по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по хозяйственной работе; учителей, педагога-организатора, педагога социального, педагога-психолога, учителя-дефектолога, педагогов дополнительного образования, воспитателей, руководителя физвоспитания, музыкального руководителя; шеф-повара; библиотекаря, секретаря, инженер-программиста, инспектора по кадрам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.6.1. | Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени (организация и сопровождение детей на экскурсии и другое) | до 30% |
| 2.6.2. | Выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника | до 20% |
| 2.6.3. | Работа по профилактике преступлений и правонарушений (результативность работы с семьями , находящимися в социально опасном положении) | до 20% |
| 2.6.4. | Организация работы по охране труда и технике безопасности | до 10% |
| 2.6.5. | Работа с детьми-сиротами, учащимися по опеке | до 10% |
| 2.6.6. | Руководство оздоровительным лагерем, ЛТО | до 50% |
| 2.6.7. | Увеличение интенсивности труда в период отсутствия основного работника | до 50% |
| 2.6.8. | Выполнение капитального и текущего ремонта помещений гимназии и оборудования | 20-50% |

2.7.Надбавка за сложность и напряженность труда определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда. Определяя условия применения таких надбавок для всех категорий работников, руководитель может учитывать:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.7.1. | выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками; | до 20% |
| 2.7.2. | качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ; | до 20% |
| 2.7.3. | стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения. | до 20% |

2.8.Надбавки не выплачиваются за периоды:

* отпусков без сохранения заработной платы;
* временной нетрудоспособности;
* повышение квалификации и за другие периоды, когда работникам в соответствии с законодательством Республики Беларусь сохраняется средняя заработная плата.

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г.

Приложение № 4

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Постановление профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_ | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования  «Гимназия №1 г.Воложина»  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_ |

**Положение**

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»

1.На оказание материальной помощи работникам направляются:

* бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6);
* внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности организации, предусмотренные для этих нужд;
* благотворительные средства, полученные на эти цели.

2.Оказание материальной помощи работникам производится приказом руководителя учреждения образования на основании заявления работника, в котором указываются причины, вызвавшие необходимость оказания материальной помощи (работником могут быть представлены подтверждающие документы, справки и др.).

Приказ на оказании материальной помощи согласовывается с профсоюзным комитетом в установленном порядке.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах) с учётом времени отработанного в школе:

2. Оказание материальной помощи работникам производится приказом руководителя учреждения образования на основании заявления работника, в котором указываются причины, вызвавшие необходимость оказания материальной помощи (работником должны быть представлены подтверждающие документы, справки).

Приказ на оказание материальной помощи согласовывается с профсоюзным комитетом в установленном порядке.

Материальная помощь (размер указывается в базовых величинах) оказывается работникам по основному месту работы в следующих случаях с учётом времени отработанного в гимназии:

* до 1 года – 2БВ;
* от 1года до 5 лет – 4 БВ;
* от 5лет до 15 лет – 6 БВ;
* от 15лет до 25лет – 8 БВ;
* от 25 лет и более – 10 БВ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1. | Смерть работника, близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети) | 15 БВ |
| 2.2. | Бракосочетание работника, впервые вступающего в брак | 10 БВ |
| 2.3. | В связи с рождением ребенка | 10 БВ |
| 2.4. | При несчастных случаях в семье работника | 10 БВ |
| 2.5. | В связи с продолжительной (непрерывной) болезнью работника (свыше 21 дня) | 10 БВ |
| 2.6. | Семьям, воспитывающим детей одним из родителей (1 раз в год) | 2 БВ |
| 2.7. | Семьям, воспитывающим детей-инвалидов (не зависимо от возраста) (1 раз в год) | 5 БВ |
| 2.8. | Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей до 18 лет (1 раз в год) | 5 БВ |
| 2.9. | В связи с тяжелым материальным положением работника | 1-5 БВ |
| 2.10. | Работникам, которые получают доплату до минимальной заработной платы (1 раз в год) | До 5 БВ |
| 2.11. | Вследствие чрезвычайной ситуации, повлекшей крупный материальный ущерб (пожар, затопление, повреждение жилища вследствие природных катаклизм и т. д.) | до 20БВ |
| 2.12. | Ко дню рождения работника | 1 БВ |
| 2.13. | В связи с юбилейными датами в жизни работника, при стаже работы в школе свыше 3-х лет:  20 (25) лет  30 (35) лет  40 (45) лет  50 (55) лет  60 (65) лет | 2 БВ  3 БВ  4 БВ  5 БВ  6 БВ  с учетом времени отработанного в гимназии |
| 2.14. | За стаж работы в отрасли (1 раз в год к профессиональному празднику)  До 10  От 10 до 20 лет  От 20 до 30 лет  От 30 лет и более | 1 БВ  2 БВ  3 БВ  4 БВ |
| 2.15. | По достижению пенсионного возраста | до10 БВ  с учетом времени отработанного в гимназии |
| 2.16. | В связи с оздоровлением работника и его детей (один раз в год) | 5 БВ |
| 2.17. | Работа в оздоровительном лагере с круглосуточным пребыванием:  9 дней  18 и более дней | 3 БВ  5 БВ |
| 2.18. | Оплата питания, проживание работника в оздоровительном лагере с круглосуточным пребыванием | согласно смете лагеря |
| 2.19. | К трудовому отпуску руководителю учреждения образования(1 раз в год) | 100% ставки (оклада) |
| 2.20. | На подготовку детей-первоклассников к школе (1 раз в год) | 2 БВ |
| 2.21. | Молодым специалистам на оплату съемного жилья, при наличии договора найма, ежемесячно | 2 БВ |
| 2.22. | Оказание молодым специалистам материальной помощи (единовременно) на обустройство в размере | 2 БВ |
| 2.23. | Затраты при исполнении служебных обязанностей, если они не могут быть компенсированы из других источников финансирования (по усмотрению комиссии по распределению) | до 5 БВ |

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников, распределяются между работниками (по основному месту работы) и совместителями пропорционально окладу ежемесячно, без заявления от работника, по приказу руководителя учреждения.

По решению собрания трудового коллектива вся материальная помощь может быть направлена на оказание одному остронуждающемуся работнику по его заявлению.

4.Материальная помощь руководителю оказывается из средств учреждения на условиях, установленных настоящим положением (на общих основаниях) по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Постановление профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации  от 07.02.2019 №2 | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора государственного учреждения образования  «Гимназия №1 г.Воложина»  от 08.02.2019 № 843-1 |

**Положение**

о размерах, порядке и условиях установления отраслевых надбавок к ставкам (окладам) работников государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»

**1. Общие положения**

1.1.На установление отраслевых надбавок определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 5% планового фонда заработной платы работников.

1.2.Надбавки устанавливаются педагогическим работникам в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций,

на основании данного Положения.

1.3.Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника при систематическом выполнении работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.4.Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании данного Положения об отраслевых надбавках педагогическим работникам, утверждаемого руководителем.

1.5.Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.6.Надбавки руководителю учреждения устанавливаются устанавливаются в порядке, определяемом управлением по образованию, спорту и туризму Воложинского райисполкома.

**2. Порядок и условия установления отраслевых надбавок к окладам (ставкам) работников.**

2.1.Отраслевые надбавки устанавливаются с учетом отраслевых особенностей педагогической деятельности, осуществляемой педагогическими работниками.

2.2. Отраслевые надбавки могут устанавливаться по одному или сразу нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям проценты суммируются.

2.3.Показатели (основания) установления отраслевых надбавок (размеры указываются в процентном выражении):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | | |
| 2.3.1. | за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями | до 200% |
| 2.3.2. | за системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | до 200% |
| 2.3.3. | за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | до 300% |
| 2.3.4. | за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) | до 300% |
| 2.3.5. | за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий | до 150%; |
| 2.3.6. | за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия | до 250% |

2.4. Отраслевые надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на учебную четверть (квартал, полугодие, семестр).

2.5. Отраслевые надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ).

2.6.Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

2.7.Надбавки не выплачиваются за периоды:

* отпусков без сохранения заработной платы;
* временной нетрудоспособности;
* повышение квалификации и за другие периоды, когда работникам в соответствии с законодательством Республики Беларусь сохраняется средняя заработная плата.

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №6

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ МЕР**

при заключении контрактов с работниками государственного учреждения образования «Гимназии № 1 г. Воложина»

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 года №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» при заключении контрактов с работниками гимназии, членами отраслевого профсоюза, установить повышение тарифной ставки (тарифного оклада) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Процент повышения |
| Учитель (стаж работы от 0 до 5 лет) | 50 |
| Шеф-повар, повар, кухонный рабочий, инженер-программист, секретарь, заместитель директора по хозяйственной работе, педагог социальный, педагог-психолог, педагог-организатор | 40 |
| Дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, кладовщик, сторож (вахтер) | 30 |
| Воспитатель, библиотекарь | 25 |
| Директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе | 20 |
| Оставшимся категориям работников | 10 |

А также при заключении контрактов с работниками, членами отраслевого профсоюза, предоставлять дополнительный поощрительный отпуск в количестве пяти календарных дней с сохранением заработной платы для работников, имеющих трудовой отпуск в количестве до 42 календарных дней включительно, а свыше 42 календарных дней – два календарных дня с сохранением заработной платы. Работникам, не являющимся членами отраслевого профсоюза, установленное повышение тарифной ставки (тарифного оклада) при заключении с ними контрактов снижается на 5 % и предоставляется один календарный день дополнительного поощрительного отпуска.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования  «Гимназия № 1 г.Воложина» | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования«Гимназия № 1 г.Воложина» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |

Приложение № 7

**План**

мероприятий по охране труда государственного учреждения образования

«Гимназия №1 г. Воложина» на 2019-2022 годы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятий | Стоимость выполнения мероприятий  в руб. | | Сроки выполне  ния мероприя  тий | Ответствен  ные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффектив  ность мероприятий |
| План | Факт |
|  | **1.Организация работы** |  |  |  |  |  |
| 1. | Обучение, повышение квалификации и проверка знаний учителей и рабочих по вопросам охраны труда |  |  | Постоянно | Комиссия по проверке знаний работающих вопросам охраны труда | Повышение  уровня знаний в области охраны труда |
| 2. | Работа уголков по охране труда и кабинетов охраны труда, участие в смотрах – конкурсах, семинарах-совещаниях |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Пропаганда охраны в области охраны труда |
| 3. | Рассмотрение на совещаниях, собраниях вопросов, касающихся выполнения требований Директивы Президента РБ от 11.02.2004 № 1  «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420 | . |  | Ежеквар  тально | Учреждение образования совместно с профкомом | Сохранение жизни и здоровья |
| 4. | Проведение Дней охраны труда с участием общественного инспектора по охране труда |  |  | Ежеквар  тально | Учреждение  образования, профком | Соблюдение законодатель  ства об охране труда |
| 5. | Совершенствование системы управления охраной труда, принятие управленческих решений на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Профилактика производственного травматизма и профессио  нальных заболеваний |
| 6. | Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Защита законных прав |
|  | **2.Профессиональный отбор работников** |  |  |  |  |  |
| 7. | Прием на работу по профессиональным требованиям, полу и возрасту |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Сохранение здоровья, профилактика заболеваний |
| 8. | Прохождение предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Определение  профпригод  ности к работе |
|  | **3.Обеспечение безопасности** |  |  |  |  |  |
| 9. | Приведение в соответствие с требованиями по охране труда территории, транспорта, рабочих мест, технологических процессов, оборудования, электроинструмента и приспособлений, направленных на устранений (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и (или) условий труда (в том числе замена, модернизация оборудования, внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током, оборудования рабочих мест, устройство новых и реконструкция эксплуатируемых отопительных и вентиляционных систем, нанесение на производственное оборудование, коммуникации сигнальных цветов и знаков безопасности) |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Профилактика  производственного  травматизма и профессио  нальных заболеваний |
| 10. | Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в производственных, санитарно-бытовых и других помещениях в соответствие с требованиями технических нормативных правовых актов |  |  |  | Учреждение образования, профком | Организация  рабочих мест |
| 11. | Изъятие из эксплуатации оборудования, электроинструмента и приспособлений, не отвечающим требованиям по охране труда |  |  |  | Учреждение образования, профком | Профилактика производственного травматизма |
| 12. | Разработка, актуализация, тиражирование инструкций по охране труда. Контроль за соблюдением работниками требований по охране труда |  |  |  | Учреждение образования, профком | Профилактика производственного травматизма |
|  | **4.Пожарная**  **безопасность** |  |  |  |  |  |
| 13. | Приобретение первичных средств пожаротушений, перезарядка огнетушителей, огнезащитная обработки |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Противопо  жарный режим |
| 14. | Оборудование системами АПС и оповещения о пожаре |  |  |  | Учреждение образования | Противопо  жарный режим |
|  | **5.Санитарно-бытовое обеспечение** |  |  |  |  |  |
| 15. | Приведение в соответствие с требованиями технических нормативных правовых актов санитарно-бытового обеспечения работников (в том числе оборудование и оснащение гардеробных, комнат личной гигиены, комнат приема пищи, помещений для обогрева и сушки).  Организация питьевого водоснабжения |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Обеспечение санитарно – эпидемиологического режима |
| 16. | Предоставление работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приложением №12 к Договору |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Обеспечение санитарно – эпидемиологического режима |
| 17. | Предоставление работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с приложением №10 к Договору.  Контроль за предоставлением |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Профилактика производственного травматизма |
|  | **6. Лечебно-профилактические мероприятия** |  |  |  |  |  |
| 18. | Организация оздоровления и санаторно – курортного лечения |  |  | Постоянно | Комиссия по оздоровле  нию и санаторно – курортному лечению | Оздоровление работников |
| 19. | Проведение спортивно – массовых и физкультурно – оздоровительных мероприятий |  |  | Постоянно | Учреждение образования, профком | Оздоровление работников |

**Основание:**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №8

**ПЕРЕЧЕНЬ**

работников, на период временного отсутствия которых требуется замена по выполнению их обязанностей

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Название должности (профессии) в учреждениях образования |
| 1 | Кладовщик |
| 2 | Заместитель директора по хозяйственной работе |
| 3 | Повар |
| 4 | Дворник |
| 5 | Сторож |
| 6 | Вахтер |

**Основание:** 1. Постановление Министерства образования Республики Беларусь 23 марта 2016 года №16.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |

Приложение №9

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№№ п/п** | **Наименование профессии и должности** | **Наименование средств индивидуальной защиты** | **Срок носки в месяцах** | **Количество комплектов** |
| 1. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| 2. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный | 12 |  |
| Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 12 |  |
| Ботинки кожаные | 12 |  |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 2 |  |
| *Зимой дополнительно:* | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 36 |  |
| Валяная обувь | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь | 24 |  |
| *В остальное время года дополнительно:* | | |
| Плащ непромокаемый | 36 |  |
| Сапоги резиновые | 24 |  |
| 3. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 3 |  |
| *Зимой при работе в не отапливаемых помещениях и на наружных работах:* | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 36 |  |
| Валяная обувь | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь | 24 |  |
| 4. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Дежурный |  |
| Перчатки резиновые | До износа |  |
| Очки защитные | До износа |  |
| *При выполнении работ с кислотами дополнительно:* | | |
| Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного | 12 |  |
| Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые | Дежурные |  |
| Сапоги резиновые или ботинки кожаные | 12 |  |
| Противогаз | До износа |  |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм хлопчатобумажный | 12 |  |
| Ботинки кожаные | 12 |  |
| Рукавицы х/б с накладками | 1 |  |
| Перчатки резиновые | До износа |  |
| Очки защитные | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |  |
| 6. | Сторож (вахтер) | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный | 12 |  |
| *На наружных работах дополнительно:* | | |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | 12 |  |
| Плащ с капюшоном | 12 |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 36 |  |
| Валяная обувь | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь | 24 |  |
| Рукавицы ватные | 24 |  |
| Полушубок | Дежурный |  |
| 7. | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 2 |  |
| Фартук прорезиненный | Дежурный |  |
| *При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:* | | |
| Сапоги резиновые или полусапоги резиновые | 12 |  |
| Перчатки резиновые | До износа |  |
| 8. | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 12 | 3 |
| 9. | Кухонный рабочий | Куртка хлопчатобумажная | 12 | 4 |
| Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой | 6 | 3 |
| Колпак или косынка хлопчатобумажные | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые | До износа |  |
| 10. | Повар | Халат или костюм хлопчатобумажные | 12 | 4 |
| Фартук хлопчатобумажный | 6 | 3 |
| Шапочка или косынка хлопчатобумажные | 6 | 3 |
| Туфли или тапочки кожаные | 12 | 2 |

**Основание:**

1.Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

3.Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696).

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования  «Гимназия №1 г.Воложина» | Председатель Первичной профсоюзной организациигосударственного учреждения образования«Гимназия №1 г.Воложина» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.ИКлачко | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

ПРИЛОЖЕНИЕ №10

**ПРИМЕРНЫЙ СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)**

работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Профессия (должность)** | **Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы** | **Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производствен-ной среды)** | **Периодичность медосмотра** |
| Дворник | Приложение 1  4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более;  На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже |  | 1 раз в год |
| Секретарь | Приложение 1  5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями  5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену |  | 1 раз в три года |
| Уборщик служебных помещений | Приложение 2  1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более) |  | 1 раз в год |
| Инженер-программист  Иные работники, работающие на ЭВМ | Приложение 1  5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену |  | 1 раз в три года |
| Сторож | Приложение 2  10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия |  | 1 раз в два года |
| Учитель технического труда  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 2  12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз в два года |
| Работники пищеблоков, буфетов, торговли | Приложение 3  2. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации |  | 1 раз в год |
| Работники учреждений образования (ВУЗы, ССУЗы, школы), учреждений спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  4. Работы в учреждениях образования, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи |  | 1 раз в год |
| Работники сезонных оздоровительных организаций с круглосуточным пребыванием детей | Приложение 3  5. Работы в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |

**Основание:**

1.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2.Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 №47.

4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

**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 в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

***Периодические*** медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

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

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

-в случае изменений условий труда работающего;

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

-по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

-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.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия №1г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |

ПРИЛОЖЕНИЕ №11

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий работников занятых на работах связанных с загрязнением кожных покровов, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами

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

**Основание:**

1.Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

**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.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |
|  |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ №12

**ПЕРЕЧЕНЬ**

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками

для оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахта.
2. Пищеблок.
3. Лаборантские кабинетов химии и физики.
4. Кабинет обслуживающего труда.
5. Кабинеты информатики.
6. Спортивный зал.
7. Столярная мастерская.

**Основание:**

1.Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2.П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 с изменениями и дополнениями.

3.СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №13

**ПЕРЕЧЕНЬ** вложений, входящих в аптечку первой медицинской 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 15.01.2007 № 4 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации»

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко | Председатель  профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессии,должности** | **Учетный период** |
| Сторож, вахтер | квартал (полугодие, год) |

**Основание:**

Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И.Клачко | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия №1 г.Воложина»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Виршич |