

**Коллективный договор
Государственного учреждения образования
«Линовская средняя школа»
на 2022 – 2025 годы**

2022 год

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Линовская средняя школа» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Макаревич Елены Леонидовны, директора (далее – Руководитель) и работниками учреждения образования, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Линовская средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников-членов профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Попеки Светланы Владимировны.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Руководителем и работниками.

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

4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, исполнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы), Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы) и местного (областного, районного) соглашений обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – Стороны).

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

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

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

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

интересов, предоставляемые профсоюзом.

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 (комиссии).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании работников учреждения – членов профсоюза.

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.

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

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

10. Требования о проведении переговоров по заключению коллективного договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя; профсоюзном собрании и доводятся до сведения коллектива работников – членов профсоюза.

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Руководителя – 1 экз., в Профкоме – 1, 1 экз. направляется в Пружанский районный исполнительный комитет для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Договор вступает в силу с «01» сентября 2022 года и действует до «31» августа 2025 года.

С согласия Сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

16. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) учреждения.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

17. Руководитель обязуется:

17.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждения локальные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение двух дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

17.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

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

18. Профком обязуется:

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

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

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

18.4. Оперативно доводить до сведения работников документы,

разъяснения, инструктивные письма.

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

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

19.2. Производить премирование и установление стимулирующих и компенсирующих выплат работникам в соответствии с Положением о премировании работников учреждения образования (**Приложение 1**) и Положением о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам (**Приложение 2**), которые утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и являются неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующего Положения.

19.3. Премирование Руководителя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом по образованию по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

19.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Руководителя учреждения и Профкома. Сэкономленные средства направлять на премирование в соответствии с законодательством и положением о премировании.

19.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку (учителям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования), по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения

работников до начала трудовых отпусков в летний период.

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

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

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

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, Договором и согласовывается с Профкомом.

19.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования (**Приложение 3**), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования (**Приложение 4**) которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования, Положением о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования за характер труда (**Приложение 2**), которые утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.9. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, единовременную выплату на оздоровление, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом.

19.10. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства

образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

19.11. Расходовать внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам, по согласованию с Профкомом.

19.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, на ремонт или на летний период и иные обстоятельства) оплату производить в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями заработную плату выплачивать им в полном объеме.

19.13. Устанавливать выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование и получившим место работы путем распределения, а также выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования на платной основе и прибывшим согласно свидетельству о направлении на работу для работы в учреждении образования дополнительные меры стимулирования труда:

надбавку за работу по контракту в зависимости от сроков заключения с ними контрактов: при заключении контракта на 2 года – 30%, на 3 года – 40%, на 4 года – 45%, на 5 лет – 50% оклада;

дополнительный поощрительный отпуск за работу по контракту в количестве не менее 3 календарных дней;

надбавку за высокие достижения в труде с учетом объема и качества выполняемых работ и проявленной инициативы в размере не менее 30% оклада.

Данные дополнительные меры стимулирования труда устанавливаются работникам в первые три года работы. По решению нанимателя эти меры стимулирования труда в соответствии с коллективным договором могут быть установлены на более длительный срок.

19.14. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

19.14.1. установление надбавки за высокие достижения в труде в размере 10% оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

19.14.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 5 базовых величин;

19.14.3. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом

необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

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

19.15. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем «Воскресенье».

Пятидневная рабочая неделя устанавливается:

- Воспитателям ГПД;
- Лаборантам;
- Работникам столовой;
- Зам. директора по АХР;
- Секретарю
- Библиотекарю

19.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 28 числа – за первую половину текущего месяца и 15 – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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

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

19.18. 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”.

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

19.20. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим

финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

19.21. Производить доплаты за особые условия труда в учреждениях (их структурных подразделениях) специального назначения, в зависимости от особенностей работы в них.

19.22. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством.

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

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

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

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

19.27. При составлении расписания учебных занятий предусматривать:

- параллельность классов;
- преемственность классов;
- работу в одну смену;
- наличие «форточек» в неделю не более 20% от утвержденной преподавательской нагрузки учителя;
- учебную нагрузку в классе, где ведется классное руководство;

Предоставлять работникам (по возможности), являющимся руководителями методических объединений, учителям, (преподавателям), педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до 24 часов

свободный от учебных занятий день (женщинам, имеющим детей дошкольного возраста или учащихся первой ступени общего среднего образования, день для методической работы и самообразования предоставляется (по желанию работника в субботу) для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

День для методической работы и самообразования является рабочим днем и при проведении общешкольных мероприятий, предусмотренных годовым планом работы, работники в соответствии с должностной инструкцией принимают в них участие.

19.28. Определять перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

19.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно (Приложение 5).

19.30. В период каникул рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени, не превышающего объема установленной педагогической нагрузки, и регулируется графиком работы, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом производственной необходимости, рационального использования рабочего времени, семейно-бытовых обстоятельств и других случаев.

Наниматель предоставляет работникам в период каникул дни для методической работы и самообразования за выполнение обязанностей или проведение мероприятий, не входящих в их должностные обязанности:

- участие классных руководителей в общешкольных мероприятиях, школьных вечерах – с учетом продолжительности отработанного времени и часов организационно-воспитательной работы, но не менее 1 дня;

- активное участие в коллективной и творческой деятельности, методических и общественно значимых мероприятиях – по решению Руководителя, согласованному с Профкомом;

- за участие в спортивных соревнованиях, смотрах художественной самодеятельности, подготовку и проведение районных мероприятий – по решению Руководителя, согласованному с Профкомом;

- привлечение и участие работников в экскурсиях, походах, олимпиадах, районных мероприятиях за пределами установленной учебной нагрузки по приказу Руководителя и согласованию с Профкомом – 2 дня;

- при превышении числа перерывов («форточек») в проведении уроков свыше 8 – 1 день за каждый месяц работы в таких условиях.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

20. Руководитель обязуется:

20.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности) и трудовые отпуска работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников и иные) по согласованию с Профкомом.

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

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

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

20.5. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, 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.

20.6. 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, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

21.2. Оказывать помощь Руководителю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

21.4. Обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома.

21.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок

после их представления Руководителю.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Локальные 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. Установленные законодательством, отраслевым Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах. Профком может делегировать председателю ППО отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные правовые акты.

22.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

22.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Совета и Профкома.

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

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

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

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 согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

22.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам боевых действия на территории других государств;

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

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимися инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь, увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990;

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донор Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

Другим работникам в соответствии с законодательными актами, Договором или трудовым договором (контрактом);

в определенный период:

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

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

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

учителям учреждения - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

женщинам, одиноким родителям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

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

Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьями 215-216, 220¹ Трудового кодекса.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Руководителя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

22.12. Руководитель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса):

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам боевых действий на территории других государств;
осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
инвалидам, работающим организации, и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;
иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором, соглашением.

22.13. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерти члена семьи, близкого родственника 2 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков 7 дней;

рождения детей, внуков 3 дня;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 кл.) – 1 день;

юбилейных дат (50, 55, 60 и т.д.) – один день

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников - 100 дней;

22.14. 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.

22.15. 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.

22.16. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня, за исключением бюджетных организаций.

22.17. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января и уточняется до 1 апреля, доводится до сведения всех

работников.

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

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

22.19. Трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

22.20. По письменной просьбе учителя по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Руководителем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

22.21. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 100 календарных дней.

4. 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, созданию новых рабочих мест.

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

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

24. Профком обязуется:

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

24.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое

место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

24.3. Перечислять ежемесячно в фонд солидарности для материальной поддержки потерявших работу членов профсоюза 1 % профсоюзных взносов.

24.4. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза, потерявшим работу 2 базовые величины из средств профсоюзного бюджета.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацу второму, четвертому пункта 7 ст. 42 Трудового кодекса, производится с предварительного согласия комитета Профсоюза.

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

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

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 в коллективном договоре работникам:

разведённым, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором);

получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

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

совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях образования специальностям;

участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств и другим категориям работников, определённым в коллективном договоре.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

25.4. В период 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.

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

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

25.6. Сохранять за высвобождаемыми работниками место в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами соцкультбыта на прежних условиях.

25.7. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнения условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта.

В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

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

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

25.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате

окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261² Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза организаций образования производится при участии соответствующего представителя Профсоюза.

25.12. Установить, что контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

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

25.14. Прекращение трудовых отношений по инициативе нанимателя в связи с истечением срока действия контракта с не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, 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 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

В случае принятия Руководителем, с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, 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.

25.16. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику–члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

25.17. Установить, что Руководитель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать друг

друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

25.18. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы в организации (не менее 10 лет) с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261² Трудового кодекса.

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261² Трудового кодекса.

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

25.20. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на срок пять лет.

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

25.22. 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, 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, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные Договором, соглашением.

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

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

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

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

25.27. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой

договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации.

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении работников учреждения образования. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

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

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

25.30. Определить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

работники, на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

работники, для выполнения определенной работы;

25.31. 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.

5. 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. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

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

медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

26.4. Оформлять уголок по охране труда.

26.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (**Приложение 6**).

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

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

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

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

26.10. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

26.11. Устанавливать обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с Руководителем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Руководителя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья.

26.12. Выделять средства для осуществления мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда;

выплачивать из средств нанимателя:

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

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

при отсутствии финансовых средств ходатайствовать перед отделом по образованию об их выделении для обеспечения выплаты единовременной материальной помощи за вред, причиненный по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором;

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

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

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

27. Профком обязуется:

27.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда в соответствии с утвержденными планами работы.

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

27.5. Заслушивать 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 профсоюза с целью

обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда профсоюза.

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

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

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

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

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

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

28. Стороны пришли к соглашению:

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

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

28.3. 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 (**Приложения 7, 8**);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (**Приложение 9**);

предоставлением работникам доплат и дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (**Приложения 10, 11**);

обеспечением кабинетов, лаборантской, пищеблока, других помещений медицинскими аптечками (**Приложение 12**).

28.4. Разрабатываемые для применения в организации образования

локальные правовые акты по соблюдению требований норм охраны труда, проекты приказов и распоряжений, касающиеся вопросов обеспечения здоровых и безопасных условий труда, принимаются после обязательного согласования со службой охраны труда (уполномоченным должностным лицом, на которого возложены обязанности специалиста по охране труда).

28.5 Включать представителя Профсоюза в состав аттестационной комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, проверке знаний работников по вопросам охраны труда.

28.6. Проводить совместные проверки, мероприятия по наблюдению, анализу и оценке организации работы по охране труда в учреждении образования.

28.7. Постоянно осуществлять контроль за:

28.7.1. исполнением работниками законодательства об охране труда;

28.7.2. предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

28.7.3. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

28.8. Руководитель учреждения образования:

28.8.1. организует работу по охране труда и контроль за соблюдением работниками требований по охране труда, обеспечению условий, соответствующих требованиям по охране труда, созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом и Законом Республики Беларусь «Об охране труда», Кодексом Республики Беларусь об образовании; назначает должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и безопасность образовательного процесса;

28.8.2. обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических и внеочередных медосмотров;

28.8.3. принимает меры по недопущению работников к работе на оборудовании, средствах подмащивания, инструменте, имеющем неисправности, либо при отсутствии их испытаний, осмотров, технических освидетельствований;

28.8.4. осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение образования для проведения проверок, мероприятий по наблюдению, анализу и оценке организации работы по охране труда, а также расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

28.8.5. осуществляет прием на работу на должность специалиста службы охраны труда учреждения образования, в том числе инженера по охране труда, в строгом соответствии с квалификационными

характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь

28.8.6. при происшествии несчастного случая с тяжелым либо смертельным исходом, группового несчастного случая, требующего специального расследования, незамедлительно извещает вышестоящий профсоюзный комитет для обеспечения участия главного технического инспектора труда областного комитета Профсоюза в расследовании данного несчастного случая, обеспечивают возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника;

28.8.7. каждому работнику при приеме на работу и в период работы представляет полную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, льготах и компенсациях, установленных законодательством и коллективным договором;

28.8.8. принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих, обучающихся и воспитанников, недопущению производственного и детского травматизма. Утверждает локальные нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда, по согласованию с Профсоюзом;

28.8.9. обеспечивают условия для регулярного участия общественных инспекторов по охране труда в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, контроля за соблюдением работниками требований по охране труда. Предоставляет свободное от работы время для исполнения обязанностей общественного инспектора по охране труда. Проводит совместно с Профсоюзом обучение общественных инспекторов по охране труда;

28.8.10. устанавливает ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде работникам, избранным общественными инспекторами по охране труда, за активную работу в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в размере не менее 10 процентов оклада в учреждениях образования.

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

28.8.12. применяет меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

28.8.13. предусматривает в коллективном договоре, должностных и рабочих инструкциях обязанность работников:

оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

соблюдать требования по охране труда, заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории учреждения;

немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

28.8.14. обеспечивает функционирование системы управления охраной труда (далее - СУОТ) организации и своевременное совершенствование СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

28.8.15. предоставляет наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

28.9. направляет совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

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

28.7. поощряет за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам года (квартала) в размере, установленном Положением.

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

29. Руководитель обязуется:

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

29.2. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых

специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место.

29.3. Отчислять первичной профсоюзной организации денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения при их наличии.

30. Профком обязуется:

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

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

30.3. Установить общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

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

30.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом в лес.

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

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

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

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

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

31.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

31.5. Оборудовать комнату психологической разгрузки (бытовую комнату, комнату для приема пищи и др.).

31.6. 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.

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

31.8. Создавать условия для питания работников, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

31.9. Создавать реальные условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей.

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

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

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

31.13. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

31.14. Принимать участие в работе отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения районных и областных отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения районных и областных 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.

31.15. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за первичной профсоюзной организацией учреждения. В том числе и тех ветеранов, которые работали в учреждении и с которым утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путем развития волонтерского движения.

31.16. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

31.17. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и Профсоюза, оказывать им социальную поддержку.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

32. Руководитель обязуется:

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

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

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

32.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

33. Профком обязуется:

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

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

33.3. Предусматривать выделение средств профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии со сметами доходов и расходов профсоюзной организации, номенклатуры и норматива использования членских профсоюзных взносов на:

33.3.1. оздоровление членов профсоюза и их детей;

33.3.2. оказание материальной и социальной помощи ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам труда отрасли и Профсоюза, воинам-интернационалистам;

33.3.3. награждение и премирование членов Профсоюза, за высокие показатели в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях, активное участие в профсоюзной работе, в связи с юбилейными датами, государственными и профессиональными праздниками;

33.3.4. награждение, поощрение передовиков-тружеников села в период уборочных работ из числа работников учреждений образования – членов Профсоюза.

34. Стороны пришли к соглашению:

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

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

34.3. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

34.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

34.5. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

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

34.7. 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 учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих

профсоюзных органов.

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

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

34.9. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

34.11. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

при достижении 100-процентного членства в учреждении при выполнении общественной работы в интересах коллектива – 50 процентов оклада по основной работе;

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе.

34.12. Предоставлять неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации еженедельно 5 часов свободного времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

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

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

работников, избранных в составы комитета Профсоюза и не освобожденных от основной работы - с письменного согласия профкома, а председателей профкома - только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

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

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

34.15. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 34.14 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия комитета Профсоюза.

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

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

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

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

35. Профком обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

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

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

принудительной приватизации.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. 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.

36.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

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

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

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат; привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

38.3. Контроль за ходом выполнения Договора, разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Руководитель, постоянная комиссия по разработке и контролю за выполнением Договора.

38.4. Ход выполнения Договора проводится комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны).

Не реже одного раза в полугодие проводится проверка выполнения настоящего Договора. Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на профсоюзном собрании коллектива работников – членов профсоюза.

38.5. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием

и исполнением Договора.

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

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

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

38.7. Для разрешения коллективного трудового спора Руководителем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Руководителя и решением Профкома.

В состав примирительной комиссии входят:

от Руководителя:

1. Якимович Л.В., заместитель директора по учебной работе

Ф.И.О., должность

2. Барина Н.А., заместитель директора по воспитательной работе

Ф.И.О., должность

от Профкома:

1. Воробьева Н.И., педагог- психолог

Ф.И.О., должность

2. Бескровная Л.А., учитель белорусского языка и литературы

Ф.И.О., должность

Договор подписан “01” сентября 2022 года

Руководитель

_____/Е.Л. Макаревич/

Председатель Профкома

_____/С.В. Попека/

Одобен на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза

“01” сентября 2022 г., протокол № 4

Перечень приложений к коллективному договору

1. Положение о премировании работников учреждения образования
2. Положение о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам
3. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования
4. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования
5. Категории работников, которым осуществляется суммированный учет рабочего времени
6. Перечень профессий и должностей работников школы, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам.
7. Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатную выдачу спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты
8. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам, обеспечивающим организацию общественного питания системы образования
9. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда на доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
12. Перечень помещений школы, подлежащих обеспечению медицинскими аптечками.

Приложение 1
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ от 03.01.2022 № 10

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников ГУО «Линовская СШ» на 2022 год

1. Положение о премировании работников ГУО «Линовская СШ» (далее - Положение) устанавливает порядок и условия премирования работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. Положением определены основные показатели премирования, периодичность и источники выплаты премий, предусмотрен дифференцированный подход к премированию в зависимости от личного вклада каждого работника в результаты деятельности школы.

3. Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом школы.

4. Премирование является материальным поощрением работников за достижение количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллективов работников.

5. На выплату премий направляются средства в размере 20 процентов окладов работников в рамках предусмотренных на оплату труда бюджетных ассигнований, а также неиспользованные средства по фонду оплаты труда за предыдущий месяц.

6. Премирование работников производится ежемесячно.

7. Премия выплачивается по приказу директора в соответствии с личным вкладом работников в общие результаты работы в абсолютных суммах и максимальными размерами не ограничивается.

8. Премирование директора производится по приказу начальника отдела по образованию райисполкома. Приказы о премировании работников согласовываются с председателем профсоюзного комитета школы.

9. Основными условиями для выплаты ежемесячной премии являются качественное и эффективное выполнение работы, должностных обязанностей, соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, трудовой и исполнительской дисциплины.

10. Премия работникам выплачивается за:

1. Открытый внутришкольный урок, мероприятие (кроме аттестуемых) - 3%
2. Открытый урок (мероприятие) на районном уровне - 12%, областном – 20%
3. Открытое внеклассное мероприятие (не менее, чем на 2 класса) - 4%

4. Организатор предметных конкурсов “Кенгуру” и другие – 3%
5. Проведение предметной недели - за организацию и оформление - 3% и
-1% за мероприятие
6. Руководителям внутришкольных, районных УМО и творческих групп, -
5% , членам творческих групп (за разработку материалов), подготовку докладов
на УМО и педсовет - 3%
7. Члены жюри на районных олимпиадах за 1 день - 3%
8. Члены аттестационной комиссии (в период аттестации) - 2% за
аттестуемого
9. Ведение кадровой документации - 50%
10. Организация однодневных экскурсий по местности - 2%, походов -5%
Пружаны - 3% + стоимость билетов + сопровождение
двухдневных походов – 15%, трехдневных походов - 20%
экскурсий за пределы района - 10% + стоимость билетов + сопровождение
11. Казначей профкома - 2%
12. Секретарю педсовета, совещаний, совета по питанию, совета школы
- 3%
13. Курьерские услуги - 0,5 %
14. Организация платных услуг - 2%
15. Участие в: индивидуальных районных конкурсах, смотрах, соревнованиях –
4%, областных –10%, республиканских-15%
командных конкурсах, смотрах - 7%, конкурсах проектов – 10%
в дистанционных, заочных конкурсах, научно-исследовательских конкурсах
по линии региональных учреждений – 3%,
16. Участие в конкурсе профмастерства – 50%
17. Общественный инспектор по охране труда - 10 %
18. Молодым специалистам-30%
19. Сопровождение детей-3%, организация подвоза детей – 2%
20. Водителю автомобиля –за дополнительную затрату времени – 30%
21. Организация оздоровительной и культурно-массовой работы в 6 день
недели – 1% %
22. Администрирование сайта – до 10%
23. Администрирование электронного журнала, Телеграм канала, инстаграм
канала – 5%
24. Подготовка учащихся к конференции “С наукой в будущее” -10% в течение
двух месяцев
25. Руководителям этноуголка и вычислительной техники- 3%
26. Членам экзаменационных комиссий – 1%
27. Классным руководителям выпускных классов – 3% (май), 1 класса 5%
(сентябрь)
28. Выписка аттестатов, свидетельств – 1% за документ
29. Добросовестное и качественное исполнение обязанностей (по результатам
внутришкольного контроля) - до 5%
30. Проявление инициативы, творческий подход к решению поставленных
задач – 10%

31. Активное участие в работе по благоустройству территории учреждения -10%
32. Проведение ремонтных работ на территории и в помещениях школы - 50%
33. Обеспечение экономии материальных и энергетических ресурсов -50%
34. Недопущение нарушений требований охраны труда и ТБ - 30%
35. Предоставление подтвердившейся информации, способствующей выявлению преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы несовершеннолетних – 20%
36. Средства фонда премирования направляются также на единовременные выплаты работникам в связи с награждением грамотами (отдела по образованию и других государственных органов по согласованию), в размерах, предусмотренных положениями о награждениях.
37. В качестве дисциплинарного взыскания к работникам, нарушившим дисциплину, применяется лишение премии полностью или частично на срок до 12 месяцев за:
- 37.1. Нарушение порядка ведения школьной документации- до 25%
- 37.2. Недобросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей без уважительных причин – до 50%
- 37.3. Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей: прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов на протяжении рабочего дня) без уважительных причин – до 50%
- 37.4. Невыполнение распоряжений администрации – до 50 %
- 37.5. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических, психотропных средств, их аналогов, в рабочее время или по месту работы, совершение работником аморального поступка, несовместимого с продолжением данной деятельности – 100%
- 37.6. Нарушение требований по охране труда, противопожарной и электробезопасности -100%

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома
от 03.01.2022 №1

Приложение 2
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ от 03.01.2022 № 10

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления стимулирующих и компенсирующих
выплат работникам ГУО «Линовская СШ» на 2022 год

Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом школы.

Работникам ГУО «Линовская СШ» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты-надбавки:

За характер труда. Надбавка устанавливается педагогическим работникам за выполнение работы независимо от педагогической нагрузки до 60% от базовой ставки.

1. За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот, оформление документации – до 30%
 2. За работу с родителями – до 10%
 3. За организацию, ежедневный учёт питания воспитанников ГПД, контроль оплаты через ЕРИП – 5%
 4. За системную работу по оздоровлению в каникулярный период (директору, старшему воспитателю) – 30%
 5. За подготовку и публикацию учебно-методических разработок в периодических изданиях: районной – 10%, областных, республиканских – 20%
 6. За работу по материально-методическому обеспечению учебных кабинетов – до 60%
 7. За организацию участия обучающихся в общественно значимых массовых мероприятиях регионального – 10%, республиканского уровня – 20% и сопровождение их в период проведения.
 8. За консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе школы – до 30%
 9. За системную работу по обеспечению учебно-методической деятельности – до 30%
 10. За сопровождение учащихся на занятия плаванием – 5% (1 посещение)
- За высокие показатели в труде.** Надбавка устанавливается в процентах от оклада за качественное выполнение важных и срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, творческого подхода при выполнении сложных работ. Надбавки директору школы устанавливаются приказом

начальника отдела по образованию, председателю профкома- решением президиума райкома профсоюза.

1. Призовые места в районных смотрах, научно- исследовательских конкурсах, написание методических работ, которые проводятся поэтапно в соответствии с планом Министерства образования)
диплом I степени – 25% диплом II степени – 20% диплом III степени – 15%
на областных:
диплом I степени – 30% диплом II степени – 25% диплом III степени – 20%
благодарственное письмо – 10%
на республиканских:
диплом I степени – 35% диплом II степени – 30% диплом III степени – 25%
благодарственное письмо - 20%
2. Педагогам, подготовившим победителей:
районных олимпиад:
диплом I степени – 25% диплом II степени – 20% диплом III степени – 15%
областных олимпиад:
дипломы I, II, III степени- 50% - 30% от оклада на протяжении учебного года
благодарственное письмо – 15 %
республиканских олимпиад:
дипломы I, II, III степени - 50% - 30 % от оклада на протяжении календарного года
благодарственное письмо – 30%
3. Приз в предметных конкурсах “Кенгуру” и других – 1%
4. Призовые места в районных творческих конкурсах : сочинений, фотографий, рисунков, писем и других) I место – 5 % II место – 3 % III место – 2 %
Декоративно-прикладных изделий:
I место – 15 % II место – 10% III место – 5 %
В областных конкурсах
I место – 15 % II место – 10 % III место – 5 %
Декоративно-прикладных изделий:
I место – 20 % II место – 15 % III место – 10 %
В районных командных спортивных соревнованиях
I место – 15 % II место – 10% III место – 5%
В областных
I место – 20 % II место – 15% III место – 10 %
5. Призовые места в личных спортивных соревнованиях- 1%
6. Призовые места в дистанционных, заочных конкурсах, научно- исследовательских конкурсах
в районе I место – 4 % II место – 3 % III место – 2 %
в области I место – 6 % II место – 5 % III место – 4 %
в республике I место – 8% II место – 7 % III место – 6 %

7. Призовое место в конкурсе профмастерства
- | | |
|--------------|---|
| в районе | I м. – 40% на протяжении трёх месяцев |
| | II м. – 35% на протяжении трёх месяцев |
| | III м. – 30% на протяжении трёх месяцев |
| в области | I м. – 50% на протяжении шести месяцев |
| | II м. – 45% на протяжении шести месяцев |
| | III м. – 40% на протяжении шести месяцев |
| в республике | I м. – 50% на протяжении календарного года |
| | II м. – 45% на протяжении календарного года |

III м. – 40% на протяжении календарного года

8. Добросовестное и качественное исполнение обязанностей (по результатам внутришкольного, районного, областного контроля) - до 5%

9. Выполнение поручений вышестоящих органов, администрации, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени – до 30%.

10. Надбавки заместителям директора:

-высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе ведомственного и иных видов контроля-50%

-выполнение особо важных срочных работ, не предусмотренных должностными обязанностями -30%

-недопущение нарушений требований охраны труда и техники безопасности – 30%

-организация и консультирование инновационной и исследовательской деятельности в учреждении – 20%

- качественное выполнение внебюджетной деятельности- 20%

-системная работа по обеспечению учебно-методической, учебно-воспитательной деятельности школы – 50%

-оформление отчётной документации по учебной и воспитательной работе – 30%

-выполнение поручений вышестоящих органов, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени – 50%

Оставшаяся сумма распределяется между работниками поровну.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

от 03.01.2022 № 1

Приложение 3
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

УТВЕРЖДЕНО
от 03.01.2022 № 10

ПОЛОЖЕНИЕ о выплате материальной помощи работникам
«Линовская СШ» на 2022 год ГУО

Положение об оказании материальной помощи ГУО «Линовская СШ» (далее – Положение) устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций». Положение определены периодичность и источники выплаты материальной помощи.

Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом профсоюзной организации.

На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Средства на оказание материальной помощи определяются в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Оказание материальной помощи производится работникам (в том числе и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет) в следующих случаях и размерах:

- при пожаре, аварии, катастрофе, стихийном бедствии – 10 б.в.
- на оплату ритуальных услуг, связанных с похоронами работника или выделении материальной помощи членам семьи – 15 б.в.
- при похоронах близких родственников (родителей, детей, мужа/жены) – 5 б.в.
- при продолжительной болезни (месяц и более) – 5 б.в.
- в связи с 50-летием со дня рождения и наступлением пенсионного возраста – 5 б.в.
- на оплату части стоимости путёвки для оздоровления детей в загородных оздоровительных лагерях – 50%.
- подготовке детей-школьников из многодетных семей к новому учебному году – 2 б. в.

При наличии экономии фонда материальной помощи в конце календарного года производится ее распределение между работающими пропорционально отработанному времени.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома
от 03.01.2022 № 1

Приложение 4
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

УТВЕРЖДЕНО
от 03.01.2022 № 10

ПОЛОЖЕНИЕ о единовременной выплате на оздоровление работникам ГУО
«Линовская СШ» на 2022 год

Положение о единовременной выплате на оздоровление работникам ГУО «Линовская СШ» (далее - Положение) устанавливает порядок и условия единовременной выплаты на оздоровление работникам в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

Положением определены периодичность и источники выплаты.

Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом школы.

На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством

Единовременная выплата на оздоровление производится один раз в календарном году по заявлению работника, как правило, при предоставлении ему трудового отпуска (отпуска) или части трудового отпуска в размере 1 оклада.

По заявлению работника выплата на оздоровление может быть произведена и до ухода в трудовой отпуск в пределах средств, предусмотренных в смете расходов на эти цели.

Работникам, принятым на работу или вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в течение календарного года, при уходе в трудовой отпуск в этом же году единовременная выплата на оздоровление производится в следующем размере:

- принятым на работу в порядке перевода из бюджетной организации в размере 1 оклада в год, при предоставлении документов, подтверждающих, что по прежнему месту работы выплата не производилась;

- работникам, принятым на работу в порядке перевода из не бюджетной организации или вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, единовременная выплата на оздоровление производится по их заявлению в конце календарного года при наличии средств на эти цели, из расчета 1 оклада в год, пропорционально отработанному времени.

В случае не предоставления трудового отпуска работникам, принятым на работу в течение текущего календарного года, или вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в текущем календарном

году, единовременная выплата на оздоровление производится по их заявлению в конце календарного года, при наличии средств на эти цели, из расчета 1 оклада в год пропорционально отработанному времени.

Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, единовременная выплата на оздоровление производится по заявлению в размере до 1 оклада в конце календарного года при наличии экономии фонда.

При увольнении работника или при уходе работника в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет единовременная выплата производится из расчета 1 оклада пропорционально отработанному времени.

В случае увольнения работника в течение календарного года ранее полученная единовременная выплата на оздоровление не подлежит перерасчету.

В случае увольнения работника, получившего пособие на оздоровление за весь календарный год, производится её удержание за неотработанное время.

При не предоставлении отпуска согласно графику по не зависящим от работника причинам, единовременная выплата производится в размере 1 оклада по заявлению работника в конце года или в месяце, предусмотренном графиком отпусков.

При наличии экономии средств на единовременные выплаты на оздоровление в конце календарного года производится ее распределение между работниками равными долями.

Приложение 5
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

СПИСОК

профессий рабочих и должностей служащих, которым осуществляется
суммированный учет рабочего времени

1. Сторож

Приложение 6
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

СПИСОК
профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих
предварительным и периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Структурное подразделение	Профессия (должность)	Количество работников	Вредные и (или) опасные производственные факторы, класс опасности химического вещества ¹ вид выполняемых работ	Класс условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам	Периодичность проведения периодического медосмотра	Дата проведения предыдущего периодического медосмотра
1.	Учреждение образования	Педагогический работник Уборщик помещений Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений Гардеробщик Уборщик территорий				1 раз в год	

		Библиотекар ь Работники пищеблока Лаборант Водитель автомобиля Мастер производств енного обучения					
--	--	---	--	--	--	--	--

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3. Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74.

Предварительные обязательные медосмотры поступающих на работу и периодические медосмотры работников, не включенных в список профессий (должностей), физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, и иных физических лиц осуществляются на основании направления.

Предварительные медосмотры проводятся при выполнении работ: во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от вредных и (или) опасных производственных факторов; с воздействием факторов производственной среды, которые вызывают аллергические заболевания, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте; с воздействием биологических, физических и химических факторов, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте; где есть необходимость в профессиональном отборе.

При воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, периодичность прохождения периодических медосмотров определяется по результатам оценки условий труда со следующей периодичностью в соответствии с пунктами 28, 29 Инструкции.

		Тапочки кожаные	З	12
3.	Уборщик территорий (дворник)	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой дополнительно</u> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно</u> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи Ми Ми Ми Тн Тн Тн 20 В Вн В	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24
4.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах</u> <u>дополнительно</u> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> Плащ непромокаемый	ЗМи Ми Тн Тн Тн 20 В Вн	12 3 36 36 48 24 <i>Дежурный</i>
5.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные <u>При выполнении работ с кислотами</u> <u>дополнительно:</u> Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые Сапоги резиновые или ботинки кожаные Противогаз	ЗМи К20Щ20 К50Щ20 ЗН(Г) К20Щ20 К50Щ50 К50Щ50	12 Дежурный До износа До износа 12 12 Дежурные До износа

6.	Мастер производственного обучения, учитель трудового обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Очки защитные	ЗМи Зн(Г)	12 До износа
7.	Преподаватель	<u>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</u> Халат хлопчатобумажный <u>При работе в полевых условиях:</u> Костюм хлопчатобумажный с отталкивающей пропиткой Головной убор из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткой Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Перчатки трикотажные	ЗМи ЗМи Ву Тн Ву В Ми	18 18 До износа 36 До износа До износа
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Головной убор Перчатки резиновые Очки защитные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве рукавицы утепленные подшлемник зимний <u>При выполнении работ на высоте:</u> каска защитная пояс предохранительный лямочный	ЗМи Ми Ми Вн Г Тн Тн СлТн30 Тн	12 12 До износа 12 До износа До износа 36 36 24 До износа 24 Дежурный

9.	Руководитель кружка (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других)	При работе, связанной с загрязненными: Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	До износа До износа
10.	Сторож (вахтер)	Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный <u>На наружных работах дополнительно</u> Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Плащ с капюшоном Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы ватные Полушубок	ЗМи Ми Вн Тн Тн Тн 20 В Тн	12 12 12 36 36 48 24 24 Дежурн.
11.	Уборщик помещений	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Ботинки кожаные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые или полусапоги резиновые Перчатки резиновые	ЗМи Ми Ми Тн Тн В В Вн(Бм)	12 2 12 36 36 24 24 До износа

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

2. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 (с дополнениями и изменениями).

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24 ноября 1999 года.

4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28 июля 2009 года № 93.

5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22 сентября 2006 года № 110.

6. Рекомендации по организации работы комиссии по контролю качества средств индивидуальной защиты, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28 февраля 2001 года № 12.

7. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.12.2005 № 166 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог».

Приложение 8
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

НОРМЫ

выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам, обеспечивающим
организацию общественного питания системы образования

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1	2	3	4	5
2.	Повар (шеф-повар)	Халат или костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Шапочка или косынка хлопчатобумажные Туфли или тапочки кожаные	12 6 6 12	4 3 3 2
3.	Кухонный рабочий	Куртка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей Колпак или косынка хлопчатобумажные Перчатки резиновые	12 6 6 До износа	4 3 3

Основание: 1. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 (с изменениями и дополнениями).

2. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 13 ноября 2000 года № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

Приложение 9
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Уборщик помещений	Мыло, 400 г
2.	Уборщик территорий (дворник)	Мыло, 400 г
3.	Водитель автомобиля	Мыло, 400 г
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 г
5.	Работники пищеблока	Мыло, 400 г
6.	Кладовщик	Мыло, 400 г
7.	Лаборант	Мыло, 400 г
8.	Мастер производственного обучения, занятый в механических, слесарных и столярных мастерских; учитель трудового обучения	Мыло, 400 г

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

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 года № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание:

1. Конкретный перечень профессий рабочих и должностей служащих, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами, определяется и утверждается нанимателем исходя из характера и видов работ по согласованию с профсоюзом.

2. Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работнику в количестве не менее 400 граммов в месяц, а дерматологические средства - не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.

В учреждениях и организациях, при наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача данных средств непосредственно работникам не проводится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам.

Приложение 10
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест, подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Класс условий труда	Процент от базовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу*	Численность работающих
1	2	3	4	5	6
1.	Повар	51	3.1	0.14	1

Перечень определяется аттестационной комиссией учреждения образования и приказом руководителя по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда.

* Постановление Совета Министров республики Беларусь от 14 июня 2014 года № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда» (в редакции от 28.01.2020 № 50).

Основание: 1. Статья 225 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 года № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» (с изменениями и дополнениями).

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 года № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями).

Приложение 11
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности специалистов согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.	Повар	51	школа	3.1	4 (четыре)

Перечень определяется аттестационной комиссией учреждения образования и приказом руководителя по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Основание: 1. Статья 225 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 года № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» (с изменениями и дополнениями).

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 года № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями).

5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 года № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работ» (с изменениями и дополнениями).

Перечень определяется аттестационной комиссией учреждения образования и приказом руководителя по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Основание: 1. Статья 225 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 года № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» (с изменениями и дополнениями).

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 года № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями).

5. Постановление Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 07 июля 2014 года № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени».

Приложение 12
к коллективному договору
Государственного учреждения
образования «Линовская средняя
школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

кабинетов и помещений, обеспечиваемых аптечками первой помощи
(универсальными)

1. Спортивный и тренажерный залы
2. Лаборантские кабинетов химии и физики
3. Мастерская по обработке металла и древесины
4. Кабинет информатики
5. Кабинет обслуживающего труда
6. Пищеблок

Основание:

1. Статья 30 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда».

2. Пункт 64 Глава 4 Межотраслевые общие правила по охране труда, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 июня 2003 г. № 70 (с изменениями и дополнениями).

3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 4 декабря 2014 г. № 80 «Об установлении аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определение порядка их комплектации (с изменениями и дополнениями).

4. Правила безопасности при организации образовательного процесса по учебному предмету (дисциплине) «Физическая культура и здоровье», проведении факультативных занятий «Час здоровья и спорта», физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий в учреждениях общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, дополнительного образования детей и молодежи Республики Беларусь, утвержденные заместителем Министра образования Республики Беларусь А.В.Кадлубаем 20.06.2020.

5. Санитарные нормы и правила «Требования к учреждениям дополнительного образования детей и молодежи, специализированным учебно-спортивным учреждениям», утвержденные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 4 июня 2013 г. № 43.

6. Санитарные нормы и правила «Требования к устройству и эксплуатации физкультурно-спортивных сооружений», утвержденные

постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16 декабря 2013 г. № 127;

7. Правила безопасности при организации образовательного процесса по учебным предметам (дисциплинам) «химия» и «физика» в учреждениях образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь от 26 марта 2008 г. № 26.

8. Положение об учебных мастерских общеобразовательной школы, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь от 1 марта 1993 г. № 71.

9. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 24 сентября 2007 г. № 50 «Об утверждении перечней оборудования для учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования (с изменениями и дополнениями).

10. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 75 «Об установлении перечня мебели, инвентаря и средств обучения, необходимых для организации образовательного процесса учреждениями образования, реализующими образовательные программы общего среднего образования, реализующими образовательные программы специального образования, иными организациями, индивидуальными предпринимателями, реализующими образовательные программы специального образования на уровне дошкольного образования (с изменениями и дополнениями).