***МАКЕТ***

**Коллективный договор**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(наименование учреждения, организации)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**на 20\_\_\_ - 20\_\_\_\_ годы**

Проект

коллективный договор

государственного учреждения образования

«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения, организации)

от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения, организации)

Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице председателя Профкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО)

и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения, организации)

(далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(фамилия, инициалы, должность)

2. Договор является локальнымправовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорахпозаключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, областного Соглашения между главным управлением по образованию \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Белорусского профессионального союза работников образования и науки, районного (городского) соглашения обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников – только членов Профсоюза, включая совместителей, временных работников.

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

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

Работники организации, не являющиеся членами 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 Нанимателя (комиссии).

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

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

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

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

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

Переговоры по подписанию нового 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 вназвании сторон. В случае реорганизации учреждениявпериод 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 Нанимателя, профсоюзном собрании, конференциии доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится уНанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 , 1 направляется в

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование местного исполнительного и распорядительного органа

для регистрации, 1 экз. подписанного изарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Договор вступает в силу с “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_года и действует до “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_года (заключения нового Договора), но не более трех лет.

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

2. Организация, нормирование и оплата труда

17. Наниматель обязуется:

17.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждения нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение двухдней 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 Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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 Нанимателю.

18.4. Проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства.

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 Нанимателем по согласованию с Профкомом.

19.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников(Приложение №\_\_\_\_), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании(конференции) иявляется 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 и (или) лицами из числа профессорско-преподавательского состава классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующего Положения.

19.3. Премирование руководителя учреждения (организации), установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом по образованию по согласованию с президиумом районного (городского)комитета профсоюза.

19.4. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится до сведения руководителя и Профкома. Неиспользованные средства ежемесячно направлять на установление премии в соответствии сзаконодательством и Положением о премировании работников (Приложение №\_\_\_\_).

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, преподавателям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования, аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам), 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 обучениемв учреждениях среднего специального и высшего образования.

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 (Приложение №\_\_\_), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) 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 (Приложение №\_\_\_),которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) и является неотъемлемой частью Договора.

19.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии сПоложением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение №\_\_), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) и является неотъемлемой частью Договора.

19.9. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Производить начисление стимулирующих и компенсирующих выплат, премии педагогическим работникам от оклада с учетом педагогической нагрузки, за исключением выплат, устанавливаемых от базовой ставки.

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», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду.

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, закрытие детских дошкольных учреждений 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, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностнымиобязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

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

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

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

19.14.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере \_\_базовых величин;

19.14.3. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе 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(можно дополнить другими гарантиями для данной категории).

19.15. Установить в организации шестидневную (пятидневную) рабочую неделю с выходным днем воскресенье (суббота, воскресенье).

19.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:16 (или иные) числа – за первую половину текущего месяца и 1 (или иные) числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

При совпадении срока выплаты зарплаты 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 всоответствии 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, Наниматель 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 Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей69Трудового кодекса.

19.24. В целях обеспечения в учреждениях своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, 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 Нанимателя.

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

19.27. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок (указываются иные случаи) свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

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. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников согласно статей 402-404 Трудового кодекса.

19.30. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласноПриложения16.

3. Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

20. Наниматель обязуется:

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

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

20.3. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях взаконодательстве 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.Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

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 членовПрофсоюза 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 (иной срок) срок после их представления Нанимателю.

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 Нанимателем по согласованию с Профкомом.

22.2. Установленные законодательством, отраслевым Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах. Профком может делегироватьпредседателю 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 Нанимателя и Профкома.

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

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

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников 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 Нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

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;

женщинам, имеющим 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, награжденнымнагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «ГанаровыдонарРэспублікі 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;

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 (преподавателям) - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

(предусмотреть иные, или свое).

22.9. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки насанаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, несовпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

22.10. 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) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в 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. Наниматель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы без его согласия.

22.12. Наниматель 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 Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на производствах, в цехах 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 \_\_\_ без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков \_\_\_;

рождения детей, внуков \_\_\_;

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

юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) – один день;

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников\_\_\_ дня (дней);

иные случаи (указать).

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 от 11.06.2014 № 34.

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

22.17. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января (иного срока) и доводится до сведения всех работников.

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

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом в текущем году должно быть использовано не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

22.19. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счетвнебюджетных средств согласно законодательству. (Перечень).

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

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

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

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

22.22. По письменной просьбе учителя (преподавателя), педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью\_\_\_календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

22.23. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней (иной срок указать).

4. Гарантии занятости

23. Наниматель обязуется:

23.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии струдовым 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 ивыработки 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.

25. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

25.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: ветеранам боевых действий на территории других государств; разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы вучреждении; получившим травму 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); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям, другим категориям работников (указать).

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 один день в неделю без сохранения заработной платы.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации учреждения, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения учреждения, расположенных в другой местности, 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. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьями 32 и 2611 ТКТрудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде.

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.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет в связи с сокращением численности или штата работников [(пункт 1 статьи 42)](consultantplus://offline/ref=DD528BA97D168498287DEF955F0CACB4E52F8BB999B9019264A7C68803D7D32C290FE1A19E3B16718C889650804E9385F15B1C2BE4D14500A97DC8E836t8R5F) и в случаях, предусмотренных [пунктами 3](consultantplus://offline/ref=DD528BA97D168498287DEF955F0CACB4E52F8BB999B9019264A7C68803D7D32C290FE1A19E3B16718C88965080409385F15B1C2BE4D14500A97DC8E836t8R5F)-[5 статьи 42](consultantplus://offline/ref=DD528BA97D168498287DEF955F0CACB4E52F8BB999B9019264A7C68803D7D32C290FE1A19E3B16718C88965083489385F15B1C2BE4D14500A97DC8E836t8R5F) Трудового кодекса.

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 до трех лет Наниматель 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 действующих дисциплинарных взысканий на дату 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 в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

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

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

25.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику–члену профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

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

25.17.С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее \_\_\_\_\_\_ лет (указать), с их согласия:

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

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

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

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

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

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

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

25.21. 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 трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

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

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

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

характеристику с предыдущего места его работы;

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

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности.

При приеме на работу на должности педагогических работников, заключении гражданско-правового договора на осуществление педагогической деятельности запрашивать из единого государственного банка данных о правонарушениях сведения о неснятой и непогашенной судимости, а в случаях, предусмотренных законодательными актами, - о совершенных ими преступлениях вне зависимости от снятия или погашения судимости либо прекращения уголовного преследования по основаниям, предусмотренным [пунктами 3](consultantplus://offline/ref=3819E9A2D7E66A2D9C1FC04CC6C9C9EA81A049F51474819B3F7A471365195632258E3C4D183FDE121B4B14F569FD5ED6D0AC949B0B63B9D7D726D80AA0bBS9G) или [4 части первой статьи 29](consultantplus://offline/ref=3819E9A2D7E66A2D9C1FC04CC6C9C9EA81A049F51474819B3F7A471365195632258E3C4D183FDE121B4B15F36FFC5ED6D0AC949B0B63B9D7D726D80AA0bBS9G) Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь.

При предоставлении характеристики на работника, она подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

25.25. 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 соответствие с ним.

25.26. Определить следующие категории работников, на которые неможет быть распространена контрактная форма найма:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

5. Охрана труда

26. Наниматель 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 (Приложение 6).

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 кабинет или уголки 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 11).

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 приведениек началу учебного года всех помещений всоответствие 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 Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья.

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

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

по согласию сторон коллективного договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

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».

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

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

27. Профком обязуется:

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

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

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

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

27.5. Заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя 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 контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда.

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

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

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7);

обеспечением работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами (Приложение12);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 13);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 14).

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

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 9);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 8);

сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 10).

28.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

28.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее \_\_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. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам года (месяца, квартала) в размере \_\_\_\_\_ базовых величин (% оклада).

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

28.9. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, 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.

6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников

29. Наниматель обязуется:

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

29.2. Предоставлять время для посещения спортивного зала, бассейна и других помещений работникам учреждения на условиях (оплаты, без оплаты и др.).

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

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

30. Профком обязуется:

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

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

30.3. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

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

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

30.6. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

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

30.8. 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 Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, поместу работы ведут работники назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся досведения 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 накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

31.5. Организовать на базе физиотерапевтического кабинета учреждения профилактическое лечение работников.

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

31.7. Организовать заготовку на зиму овощей для работников.

31.8. 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.

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

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

31.11. Производить компенсацию затрат на проезд работникам при наличии финансовых возможностей.

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

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

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

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

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

31.17.  Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за ППО 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 студенческими организациями Профсоюза.

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

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

31.20. Осуществлять подвоз работников учреждения на работу и обратно школьными автобусами при наличии в них свободных мест.

7. Правовые гарантии деятельности профсоюзаи

его профсоюзного актива

32. Наниматель 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 остронуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена 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 руководящими 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, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

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

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 работникам, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

достигшим 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. Председатель Профкома может освобождаться от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

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 статьи 42 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав Профкома 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 Профкома.

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

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

34.15. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 34.14 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего 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, избиравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

34.18. Допускать отчисление из учреждения образования, привлечение к дисциплинарной ответственности обучающихся, избранных в состав Профкомов и профбюро, профгрупоргов только с предварительного согласия Профкома обучающихся, аизбранных в составы вышестоящих профсоюзных органов спредварительного согласия соответствующих профсоюзных органов.

34.19. Предоставлять председателю Профкома учащихся, его заместителям право на проживание в студенческом общежитии на срок выполнения полномочий.

34.20. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

8. сохранение интересов работников при проведении приватизации

35. Профком обязуется:

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

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

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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, Наниматель, постоянная комиссия.

38.4. Не реже одного раза в полугодие (как правило, в июле и январе) проводится проверка выполнения Договора (с составлением акта или справки). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя или на профсоюзном собрании, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на собрании (конференции) 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 Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Договор подписан“\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_ года

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель Профкома |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись, инициалы, фамилия | подпись, инициалы, фамилия |

Одобрен на профсоюзном собрании(конференции) работников–

“\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

*По трудовому кодексу-на собрании трудового коллектива*

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

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

Примерное ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях премирования работников государственного учреждения образования -----------------

на ---------годы

**I. Общие положения**

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

1.2. Премирование производится с целью стимулирования труда работников учреждения, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, в зависимости от конечных результатов их работы.

**II. Источники премирования**

2.1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников учреждения, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

**III. Условия и порядок премирования**

3.1. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно.

3.2. Ежемесячная премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;

- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);

- очередных трудовых отпусков;

- повышения квалификации;

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

3.3. Ежемесячная премия начисляется на оклад за фактически проработанное время по итогам работы за текущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

При наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора премия работнику не выплачивается в месяце, в котором объявлен выговор.

3.4. Премии работникам, принятым и уволенным в месяце прихода (увольнения) начисляются в том же порядке.

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

3.6. Распределение премиального фонда осуществляется комиссией по распределению фонда материального стимулирования учреждения с ведением протокола заседания комиссии.

3.7. Премирование работников учреждения производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

3.8. Премирование директора учреждения по результатам работы устанавливается отделом по образованию на основании Положения о материальном стимулировании руководителям учреждений образования ------------ района по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

**IV. Размеры премирования**

4.1. Работникам учреждения образования добросовестно и качественно выполняющим свои должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины начисляется ежемесячная премия в размере 5% от оклада за фактически отработанное время за текущий месяц.

4.2. Помимо премии, установленной в пункте 4.1 настоящего Положения руководитель может дополнительно премировать работников из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда в процентном отношении от оклада.

Премия предельными размерами не ограничивается.

4.3. Показатели, условия и размеры премирования из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п. п. | показатель | Размер,  % оклада |
| 4.3.1. | ***Осуществление эффективного руководства образовательным процессом*** |  |
| 4.3.1.1. | высокие результаты работы, достижение стабильных положительных результатов при выполнении учебных планов и программ по обучению и воспитанию учащихся, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля | до 50% |
| 4.3.1.2. | совершенствование образовательного процесса, внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | до 50% |
| 4.3.1.3. | организация физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха и занятости учащихся в каникулярное время | до 25% |
| 4.3.1.4. | создание условий для развития творческих способностей и интересов учащихся, результативность работы объединений по интересам, секций, факультативов и других внеклассных мероприятий | до 40% |
| 4.3.1.5. | создание надлежащих жилищно-бытовых условий для учащихся, проживающих в общежитии гимназии, отвечающих санитарным нормам и правилам | до 10% |
| 4.3.1.6. | качественное выполнение Декрета Президента Республики Беларусь 24 ноября 2006 №18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях" | до 30% |
| 4.3.1.7. | обеспечение высокого качества образовательного процесса по итогам работы за учебный год | до 50% |
| 4.3.2. | ***Внедрение исследовательских, экспериментальных разработок, инновационных технологий и методик нового содержания образования, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса; апробация авторских планов, программ, пособий, учебных курсов*** | |
| 4.3.2.1. | районный уровень | до 30% |
| 4.3.2.2 | областной уровень | до 40% |
| 4.3.2.3 | республиканский уровень | до 50% |
| 4.3.3. | ***Высокий уровень организации и проведения олимпиад,***  ***смотров-конкурсов, соревнований, выставок,***  ***конференций, методических и иных мероприятий:*** | |
| 4.3.3.1. | Районный уровень | до 30% |
| 4.3.3.2. | Областной уровень | до 40% |
| 4.3.3.3. | Республиканский уровень | до 50% |
| 4.3.4. | ***Осуществление эффективного руководства организационно-хозяйственной деятельностью учреждения:*** | |
| 4.3.4.1. | рациональное использование и экономия материальных и энергетических ресурсов | до 30% |
| 4.3.4.2. | обновление и развитие материально-технической базы, активное участие в благоустройстве территории учреждения, проведении ремонта, устранение аварийных ситуаций силами учреждения образования | до 30% |
| 4.3.4.3. | качественное выполнение разовых поручений, проявление инициативы и творческого подхода к решению задач | до 30% |
| 4.3.4.4. | развитие образовательных услуг на платной (договорной) основе | до 20% |
| 4.3.4.5. | качественная организация питания учащихся и воспитанников, организация работы пищеблока в соответствии с требованиями СанПина | до 50% |
| 4.3.4.6. | участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, использование их в работе, вклад в оснащение учебно – методической базы | до 20% |
| 4.3.4.7. | своевременная и качественная подготовка учреждения образования к началу учебного года, к работе в осенне-зимний период | до 25% |
| 4.3.5. | ***Соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение нарушений трудового законодательства, создание здорового микроклимата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб и заявлений в вышестоящие органы управления и вышестоящие профсоюзные организации:*** | |
| 4.3.5.1. | выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение техники безопасности работниками учреждения и качественное выполнение функциональных обязанностей по результатам проверок в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля | до 30% |
|  | выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива, членов профсоюза (по решению руководства учреждения, методического объединения, профкома); | до 50% |
|  |  |  |

4.4. Единовременные премии работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются по приказу руководителя согласованного с профсоюзным комитетом в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

4.5. Премии, выплачиваемые работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

**V. Депремирование**

5.1. Ежемесячная премия понижается (в % от суммы ежемесячной премии) за:

-дисциплинарное взыскание (замечание)- 50%

-нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда - 50%

- невыполнение приказов и распоряжений руководителя - 50%;

- нарушение правил охраны труда и техники безопасности- 50%

- нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами - 50%

- несвоевременное предоставление информации, сведений, статистической отчетности, финансовых документов, недостатки в ведении документации- 50%

- нарушение требований трудовой дисциплины- 50%

- невыполнение обязательств по коллективному договору - 15%;

- несвоевременное прохождение медицинских осмотров - 30%;

- недостатки в работе, выявленные внутренним контролем - 20%;

-за нерациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов - 30%

6.2. Полное депремирование (100% премии) предусматривается в следующих случаях:

- дисциплинарное взыскание (выговор);

- прогул без уважительной причины (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);

- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);

- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;

- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с (учащимися, родителями, студентами, коллегами и т.д.);

- подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами организации;

- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;

- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

- другие случаи грубого нарушения ТК, Правил внутреннего трудового и других ЛНПА учреждения.

6.3. Предложения о повышении (понижении) размера премии или депремировании вносятся в комиссию, созданную приказом директора в срок до 20 числа текущего месяца.

6.4. Повышение (снижение) размера ежемесячной премии или депремирование заместителей директора определяется директором.

6.4. Повышение (снижение) размера премии или депремирование остальных работников определяется на основании решения комиссии по представленным служебным запискам и утверждается директором учреждения образования.

7. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

*Справочно: предлагаю следующие показатели: за работу с молодыми специалистами в качестве педагога-наставника; выполнение плана платных образовательных услуг; объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность; за приобщение детей к национальной культуре и традициям; отсутствие нарушений порядка и сроков представления отчетности; за выполнение поручений, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда; за выполнение особо важных (срочных) работ.*

*Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может быть установлена работнику, выполняющему в срочном порядке задание, имеющее важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышений интенсивности труда.*

*Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.; степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.*

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации  --------2022 № --- |

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

ПримерноеПоложение

о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».
2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.
3. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.
4. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.
5. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

|  |  |
| --- | --- |
| 1. рождение ребенка; | \_\_\_\_ |
| 1. бракосочетание работника (первый раз); | \_\_\_\_ |
| 1. вследствие стихийного бедствия; | \_\_\_\_ |
| 1. при несчастных случаях в семье работника; | \_\_\_\_ |
| 1. смерти родственника работника (дети, родители, братья, сестры), мужа, жены; | \_\_\_\_ |
| 1. длительная нетрудоспособность работника (свыше 30 календарных дней); | \_\_\_\_ |
| 1. на подготовку детей к школе - многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей(как часто); | \_\_\_\_ |
| 1. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (как часто); 2. увольнение в связи с выходом на пенсию (например: при условии стажа работы в учреждении не менее 10 лет или иное); | \_\_\_\_ |
| 1. иные (указать). | \_\_\_\_ |

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положениярайонного соглашения или другое (указать), вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

Неиспользованные средства материальной помощи распределяются в конце года (декабрь) между работниками в равнх доля, пропорционально доле занятости.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_.2022 №

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

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

Примерное ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования

---------------- на -------- год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление (далее – единовременная выплата) работникам государственного учреждения образования ----------- (далее – работники) разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2021 № 482 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 482).

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты работникам.

1.3. На оказание единовременной выплаты работникам направляются средства, выделяемые из бюджета, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

1.4. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении:

основных работников;

работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства;

работников, принятых на работу по срочным трудовым договорам на период нахождения основных работников в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Единовременная выплата не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Единовременная выплата осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

2. ИСТОЧНИКИ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

2.1. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчета 1 оклада работника.

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

3.1. Расчет средств фонда, направляемого для оказания единовременной выплаты всем работникам, производится ежегодно на календарный год, в дальнейшем фонд пересматривается в связи с изменением окладов работников.

3.2. Конкретные размеры сумм единовременной выплаты каждому работнику рассчитываются, как правило, при уходе в трудовой отпуск и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска по 1 окладу согласно штатному расписанию с учетом установленного полного (неполного) рабочего времени.

В дальнейшем, в связи с изменением окладов работников в течение года, она не подлежит перерасчету.

В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году или единовременная выплата не выплачивалась при использовании части трудового отпуска, то единовременная выплата выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению работника. В таком случае размер оклада работника определяется на дату издания приказа об осуществлении единовременной выплаты.

Единовременная выплата осуществляется в конце календарного года работникам, принятым на работу в течение текущего календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), исходя из размера оклада на дату приказа об осуществлении единовременной выплаты по письменному заявлению работника пропорционально отработанному в текущем календарном году времени.

При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, размер выплаты на оздоровление производится пропорционально отработанному в текущем календарном году времени исходя из размера оклада работника, установленного на дату приказа об увольнении.

4. ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

4.1. Единовременная выплата осуществляется один раз в календарный год, как правило, при предоставлении трудового отпуска. В случае неиспользования трудового отпуска в календарном году – в конце календарного года, или при увольнении (пропорционально отработанному времени).

5. ОСНОВАНИЯ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

5.1. Единовременная выплата осуществляется согласно Указу № 27 и данному положению.

5.2. Единовременная выплата оказывается на основании заявления работника и (или) приказа руководителя учреждения образования.

5.3. Заявление в установленном порядке подписывается руководителем и издается приказ.

5.3.1. Единовременная выплата работникам учреждения оказывается в соответствии с приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом (или председателем ППО, где нет профкома) из расчета 1 оклада.

5.3.2. Единовременная выплата руководителю учреждения образования оказывается на основании приказа начальника отдела по образованию согласованного с президиумом райкома профсоюза в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск.

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации  -----.2022 № -- |

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г.

Примерное ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании (установлении надбавок) педагогическим работникам, рабочим Государственного учреждения образования -------------

на ---- годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о материальном стимулировании (установлении надбавок) педагогическим работникам, рабочим Государственного учреждения образования -------------------- (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2.  Для целей настоящего Положения применяются термины и  их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27.

1.3. Материальное стимулирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников Государственного учреждения образования ------------------ (далее – работники, учреждение) совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждения образования, *структурных подразделений*.

* 1. Источником средств, направляемых на материальное стимулирование, являются:

средства государственного бюджета, выделяемые на установление надбавок.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

2.1. Надбавки за характер труда учителям, воспитателям, педагогу-психологу, педагогу социальному, педагогу-организатору) за выполнение отдельных видов работ:

2.2. На установление надбавки за характер труда направляется 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.3. Конкретный размер и порядок выплаты надбавки определяется руководителем учреждения образования.

2.4. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника:

2.4.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями до50%;

2.4.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период до 60%;

2.4.3. за сопровождение обучающихся при организации их подвоза до 60%;

2.4.4.за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования до 50%;

2.4.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) до 50%;

2.4.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий до 60%;

2.4.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании до 60%;

2.4.8. за работу в классах (группах) с изучением предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования до 60%.

3.Указанная надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

4. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

5. Надбавка может устанавливаться на месяц.

6. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации -------------------- Белорусского профессионального союза работников образования и науки на основании настоящего положения.

7. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

повышения квалификации;

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

3.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ

ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

3.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

3.2.  Надбавка устанавливается в размере 15% от оклада работника.

3.3. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.3.1. для заместителей руководителя:

3.3.1.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля до 30%;

3.3.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса до 30%;

3.3.1.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы до 20%;

3.3.1.4. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций до 20%;

3.3.1.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины до 20 %;

3.3.1.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися до 20%;

3.3.1.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности до 20%;

3.3.1.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов до 20%;

3.3.1.10. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году до 20%.

3.3.1.11. за осуществление руководства работой по хозяйственному обслуживанию гимназии; за обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории до 30%

3.3.2. Для педагогических работников:

3.3.2.1. за ежемесячный контроль за организацией питания, платы за питание, за составление заборных карт в размере до 20%;

3.3.2.2. за выполнение общественной работы в интересах коллектива председателю первичной профсоюзной организации в размере до 50%;

3.3.2.3. за качественное выполнение должностных обязанностей педагога-психолога, педагога-организатора, социального педагога, воспитателя в размере до 20 %;

3.3.2.4. за качественное выполнение должностных обязанностей руководителя военно-патриотического воспитания в размере до 50 %.

3.3.2.5. по итогам участия ---------- во II, III, IVэтапах республиканской олимпиады, районных, областных, республиканских конференциях:

3.3.2.5.1. II (районный) этап республиканской олимпиады, районной конференции:

диплом 1-й степени до 50%; диплом 2-й степени до 30%;

диплом 3-й степени до 20%;

3.3.2.5.2. III (областной) этап республиканской олимпиады, областная конференция:

диплом 1-й, 2-й, 3-й степени до 50%; участие до 20%;

3.3.2.5.3. IV (заключительный) этап республиканской олимпиады, республиканская конференция:

диплом 1-й, 2-й, 3-й степени до 50%;участие до 30%;

3.3.2.5.4. учителям, подготовившим победителей 3 (областного), 4 (республиканского) этапов олимпиады, победителей областной, республиканской конференции, подготовивших победителей областных и республиканских спортивных соревнований установить круглогодичную надбавку в размере до 20%;

3.3.2.5.5. по итогам участия учащихся в районной олимпиаде по учебным предметам среди учащихся 5-9 классов:

диплом 1-й степени до 20%; диплом 2-й степени до15%;

диплом 3-й степени до 10%;

3.3.2.5.6. по итогам участия учащихся в воспитательных мероприятиях, конкурсах, смотрах, фестивалях:

3.3.2.5.6.1. районных:

1 место до 20 %; 2 место до 15 %; 3 место до 15 %;

за качественную подготовку конкурсных материалов, участие в мероприятиях, конкурсах, смотрах, фестивалях – до 5%.

3.3.2.5.6.2. областных:

1 место до 40 %; 2 место до 30 %; 3 место до 20 %

за качественную подготовку конкурсных материалов, участие в конкурсах, смотрах, фестивалях – до 10%;

3.3.2.5.6.3. республиканских:

1,2,3 место до 50%

за качественную подготовку конкурсных материалов, участие в конкурсах, смотрах, фестивалях – до 15%;

3.3.2.5.7. по итогам участия команды учащихся по всем видам спорта в соревнованиях:

3.3.2.5.7.1. районных:

1 место до 20 %; 2 место до 15 %;3 место до 15 %

подготовка команды к соревнованиям – до 10%;

победа в личном первенстве – 1 место – до 15%, 2 место – до 10%, 3 место - до 5%;

3.3.2.5.7.2.областных и республиканских:

1,2,3 место до 50%

подготовка команды к соревнованиям – до 20%;

3.3.2.5.8. по итогам результативного участия учащихся в дистанционных конкурсах, конференциях, олимпиадах до 50%;

за подготовку учащихся для участия в дистанционных конкурсах, конференциях, олимпиадах до 15%;

3.3.2.5.9. за высокий уровень проведения предметных дней, недель до 10%;

3.3.2.5.10. за участие в районных конкурсах “Учитель года” до 50%;

3.3.2.5.11. по итогам участия педагогов в конкурсах профессионального и методического мастерства, конференциях:

3.3.2.5.11.1. районные:

1 место до 20%; 2 место до 15%;3 место до 15%; участие до 5%;

3.3.2.5.11.2. областные:

1 место до 40; 2 место до 30%; 3 место до 20%; участие до 10%.

3.3.2.5.11.3. республиканские:

1,2,3 место до 50%; участие – 10%;

3.3.2.5.12. за эффективное проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, районных методических объединений, методических недель и семинаров в рамках организациидо 10%;

3.3.2.5.13 начальнику оздоровительного лагеря до 50%;

3.3.2.5.14. за результативную работу в детском оздоровительном лагере до 10%;

3.3.2.5.15. за организацию походов, экскурсий учащихся до 30%;

3.3.2.5.16. за участие в творческих (исследовательских) проектах до 10%;

3.3.2.5.17. за публикации в районных, областных и республиканских периодических изданиях до 20%;

3.3.2.5.18. за руководство производственной бригадой, оформление и сдачу документов, связанных с производственной бригадой до 50%;

3.3.2.5.19. за ведение и хранение трудовых книжек работников учреждения в соответствии с законодательством Республики Беларусь до 50%;

3.3.2.5.20. за работу по программе профильного преподавания предметов до 10%;

3.3.2.5.21. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий до 10%;

3.3.2.5.22. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) до 10%;

3.3.2.5.23. руководителям методических формирований 1 базовую величину один раз в учебную четверть.

3.3.3. Для иных работников:

3.3.3.1. за качественное и эффективное выполнение своих должностных обязанностей инспектору по кадрам -------- в размере до 50%;

3.3.3.2. заведующему архивом ------------- до 50%;

3.3.3.3. за учёт и выдачу учебников учащимся ------- в сентябре месяце, приём учебников в мае, ведение и составление отчётов об оплате за пользование комплектов учебников до 50%;

3.3.3.4. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений, складских помещений, территории гимназии до 20%;

3.3.3.5. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ до 10%;

3.3.3.6. обеспечение бесперебойной работы приборов, оборудования, транспортного средства до 20%;

3.3.3.7. экономия материальных и энергетических ресурсов до 10%;

3.3.3.8. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году до 10%;

3.3.3.9. вклад в оснащение учебно-методической базы организации до 10%;

3.3.3.10. проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ до 20%;

3.3.3.11. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования до 20%;

3.3.3.12. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника до 10%;

3.3.3.13. калькулятору учреждения за качественное выполнение своих должностных обязанностей до 20%;

3.3.3.14. за составление табеля учёта рабочего времени технического персонала до 10%.

3.4. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

3.5. Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки.

3.6. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

3.8. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу учреждения.

3.9. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

3.10. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.11. Руководителю учреждения образования надбавка за высокие достижения в труде устанавливается отделом по образованию на основании Положения о материальном стимулировании (установлении надбавок) руководителям учреждений образования ------------- района на ----------- годы по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

3.12.Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

*ПРИМЕЧАНИЕ:*

*\*На усмотрение учреждения часть показателей, предусмотренных на надбавку за высокие достижения в труде, могут быть предусмотрены Положением о премировании работников.*

1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

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

4.2. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включённых в банки данных одарённой и талантливой молодёжи, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждении образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) – 45% от оклада;

4.3. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления) в учреждения образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) – 30% от оклада.

4.4. Надбавка молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в учреждение, устанавливается в течение двух лет с даты приема их на работу в размере до 30 % (включительно) от оклада.

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

4.6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается руководителем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

Устанавливается учителям, выполняющим функции классного руководителя в учреждении приказом директора на учебный год (в соответствии со статьей 158 кодека Республики Беларусь об образовании продолжительность учебного года устанавливается с 1 сентября по 31 августа), в размере 100% базовой ставки.

В случае длительного отсутствия классного руководителя (*более 30 календарных дней)* приказом директора эта функция возлагается на другого учителя (преподавателя), которому устанавливается соответствующая надбавка.

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации от ---------2022 № |

Приложение 5

Примерная форма плана мероприятий

по охране труда

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учебного заведения)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Наименование(содержание)мероприятийпо охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Срокивыпол-нениямероп-риятий | Ответствен-ные завыполнениемероприятий | Ожидаемаясоциальная эффектив-ность меро-приятий | Приме-чания |
| Плани-руемая | Факти-ческая |

Примечание: планирование мероприятий осуществляется на год. Планирование мероприятий, которые требуют значительных финансовых затрат и длительного периода времени на их выполнение, может осуществляться на срок 2-3 года;

в графе 7 отражается ожидаемая социальная эффективность мероприятия, в том числе количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов.

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты

Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43)

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

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки  в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Аппаратчик химводоочистки | Костюм х/б или костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой | ЗМи  ЗМиВу | 12 |  |
| Фартук прорезиненный | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | К20Щ20 | 12 |  |
| Перчатки резиновые | К50Щ20 | До износа |  |
| Рукавицы х/б с накладками | Ми | 1 |  |
| Колпак х/б |  | 6 |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| *При выполнении работ по хлорированию дополнительно:* |  |  |  |
| Противогаз |  | До износа |  |
| 2. | Водитель автомобиля | *При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) автобуса, легкового автомобиля:* |  |  |  |
| Костюм хлопчатобумажный (халат х/б) | ЗМи | 24 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:* | | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 3. | Конюх | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | Дежурный |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
|  |  | Сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ:* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодный период года дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| Головной убор зимний |  | 24 |  |
| 4. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| 5. | Грузчик | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Фартук брезентовый с нагрудником (фартук х/б с нагрудником) | ЗМи | Дежурный |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Головной убор из х\б ткани |  | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 6. | Дворник | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 7. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | До износа |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 24  12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| Печатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:* |  |  |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| *Куртка х/б на утепляющей прокладке* | Тн | 36 |  |
| 8. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 12  6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 9. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные | ЗНГ | До износа |  |
| *При выполнении работ с кислотами дополнительно:* | | | |
| Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б |  | 12 |  |
| Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые | К50Щ50 | Дежурные |  |
| Сапоги резиновые или ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Противогаз |  | До износа |  |
| 10. | Лифтер | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные | Ми | 24 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| 11. | Маляр | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные | Зн | До износа |  |
| *На наружных работах зимой и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| *При выполнении работ на высоте дополнительно:* | | | |
| Пояс предохранительный лямочный |  | До износа |  |
| *При выполнении работ с пульверизатором дополнительно:* | | | |
| Респиратор |  | До износа |  |
| 12. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* | | | |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 13. | Слесарь-сантехник | Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой | Ву | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Сапоги резиновые | В | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| *При работе в колодцах дополнительно:* |  |  |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| Противогаз шланговый |  | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| 14. | Столяр | Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Фартук х/б | Ми | 6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 15. | Тракторист | Костюмх/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |  |
| 16. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*  Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*  Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 17. | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* | | | |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 18. | Истопник | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Фартук брезентовый с нагрудником | Тр | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Нарукавники брезентовые | Тр | 12 |  |
| Очки защитные | Зп | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМи | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 19. | Кочегар | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор х/б |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | ЗН | До износа |  |
| *При ручной загрузке котлов, работающих на твердом топливе, дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм из парусины полульняной с огнезащитной отделкой | Тр | 12 |  |
| Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) | Ми | 12 |  |
| Рукавицы брезентовые | Тп100Тр | До износа |  |
| Очки защитные | ЗНД | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 20. | Подсобный рабочий | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани | Ми | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | ЗП | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 21. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником) | Вн | До износа |  |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 |  |
| Полусапоги резиновые | В | 12 |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Вн | Дежурные |  |
| 22. | Электрогазосварщик | Костюм для сварщика летний | Тр | 12 |  |
| Белье нательное |  | 12 | 2 |
| Ботинки для сварщика | Тр | 12 |  |
| Рукавицы брезентовые с крагами | Тп400Тр | До износа |  |
| Галоши диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Перчатки диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Комплексное средство защиты (каска защитная в комплекте со щитком электросварщика) | Кн | До износа |  |
| Очки защитные | ЗНД | До износа |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для сварщика зимний | ТрТн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Подшлемник зимний |  | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 23. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Галоши диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Перчатки диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Очки защитные | ЗП | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Подшлемник зимний |  | 24 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | Тн20 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 24. | Экспедитор | Халат х/б | ЗМи | 18 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 25. | Наниматель кружка (клуба по интересам, секции, студии и других) | *При работе, связанной с загрязнением:*  Халат х/б | ЗМи | До износа |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| 26. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 27. | Воспитатель | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |
| 28. | Буфетчик | Халат х/б (куртка х/б) | ЗМи | 12 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | 6 | 3 |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| 29. | Заведующийстоловой, заведующий производством | Халат х/били куртка х/б | ЗМи | 12 | 4 |
| Шапочка или косынка х/б |  | 6 | 3 |
| Фартук с нагрудником х/б | Ми | 6 | 3 |
| 30. | Повар (шеф-повар) | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 31. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 32. | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений:*  Халат х/б  Перчатки резиновые | ЗМи | 12  До износа | 3 |
| *Для раздачи пищи:*  Фартук х/б  Косынка х/б | Ми | 6  6 | 3  3 |
| *Для мойки посуды:*  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые | Вн | 6  До износа | 2 |
| *Для уборки туалета:*  Халат х/б  Фартук клеенчатый | ЗМи  Вн | 12  6 | 3  2 |
| 31. | Медицинская сестра | Халат х/б | ЗМи | 12 | 4 |
| Шапочка х/б |  | 6 | 4 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| 32. | Уборщик территории | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:* |  |  |  |
| жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала | Со | До износа |  |
| *При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:* |  |  |  |
| фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| очки защитные | ЗНГ | До износа |  |
| респиратор |  | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:* |  |  |  |
| плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |

Основание:

1. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006№ 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

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

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

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

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу

с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Код и наименование профессии, должностипо ОКПД | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Повар  5120-003 | рабочая поза;  инфракрасное тепловое излучение |
| 2. | Кухонный рабочий  9412-002 | наклоны корпуса;  тяжесть труда |
| 3. | Водитель ЦКРОиР  8331-001 | рабочая поза (неудобная поза, работа с поворотом туловища, неудобное размещение конечностей);  фиксированная поза;  ответственность за функциональность качества основной работы |
| 4. | Кочегар котельной  8182-020 | вредные вещества в воздухе рабочей зоны (сернистый ангидрид) |
| 5. | Помощник воспитателя  5312-001 | рабочая поза;  решение сложных задач с выбором по известным алгоритмам |

и другие

# Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Процент отбазовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| 1 класс  (оптимальные условия труда) | 0 |
| 2 класс  (допустимые условия труда) | 0 |
| 3 класс (вредные условия труда): |  |
| 3.1 (1 степени) | 0,03 |
| 3.2 (2степени) | 0,04 |
| 3.3 (3степени) | 0,05 |
| 3.4 (4 степени) | 0,06 |
| 4 класс (опасные условия труда) | 0,07 |

Основание: 1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь**.**

2.Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 91 от 12.03.2020) «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

4.Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.01.2020 № 13) «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

5.Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 50 от 28.01.2020) «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

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

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предоставляетсядополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессий и должностей | Продолжительностьотпуска |
| 1. | Водитель автомобиля |  |
| 2. | Повар |  |
| 3. | Кухонный рабочий |  |
| 4. | Кочегар |  |
| 5. | Помощник воспитателя специального учреждения образования |  |
| 6 | Маляр |  |

и другие

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ

С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИОТ УСТАНОВЛЕННОГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КЛАССА(СТЕПЕНИ) ВРЕДНОСТИ ИЛИ ОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Гигиеническая классификация условий труда | Классы условий труда | | | | | | |
| 1-й класс – опти-маль-ныеусло-виятруда | 2-й класс – допус-тимыеусло-виятруда | 3-й класс – вредные условия труда | | | | 4-й класс – опас-ныеусло-виятруда |
| 1-я степень(3.1) | 2-я степень (3.2) | 3-ястепень(3.3) | 4-я степень (3.4) |
| Продолжитель-ностьдополнительного отпуска за работус вредными и (или) опасными условиями труда вкалендарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда»от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 596 от 29.07.2016) «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Примечание: Дополнительный отпуск предоставляется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда только тем работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

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

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предоставляется сокращенная продолжительность рабочего времени заработу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиепрофессийи должностей | Видыработ | Норма продолжительности рабочей неделив часах |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Помощниквоспитателя | Непосредственнозанятые с обучающимися, воспитанникамив организациях | 35 |
| 2. | Воспитатель | « - » | 35 |
| 3. | Средний медицинский персонал | « - » | 35 |

и другие

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 года № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени».

Примечание:Сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется работникам, профессии и должности которых предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени:

глава 25: санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития;

глава 27: учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования для детей с интеллектуальной недостаточностью и для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглухих детей.

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

Приложение 10

Примерный список

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1 | Водитель | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины  Приложение 3  П.30.Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров | 1 раз в два года  (только периодический)  1 раз в год |
| 2 | Грузчик | Приложение 3  П.20.Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 3 | Дворник  (при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года (только периодический) |
| 4 | Кастелянша | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 5 | Кладовщик | Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год |
| 6 | Комендант общежития  Воспитатель | Приложение 3  П.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей | 1 раз в год |
| 7 | Кухонный рабочий | Приложение 1  П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 8 | Лифтер | Приложение 3  П.3.Операторы,выполняющие обслуживаниелифтов, с выполнением работ на высоте | 1 раз в два года |
| 9 | Мастер производственного обучения | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины  Приложение 3  П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)  П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год  (только периодический)  1 раз в два года  1 раз в год |
| 10 | Кочегар котельной | Приложение 1  П.2.7. Пыль животного и растительного происхождения (А): древесины, торфа и другие  П.3.7. Углеродные пыли (уголь) | 1 раз в два года |
| 11 | Парикмахер | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 12 | Повар  Шеф-повар | Приложение 1  П.5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)  Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в  процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 13 | Помощник воспитателя | Приложение 1  П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (в случае, если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей,  П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в два года  1 раз в 2 года  1 раз в год  1 раз в год |
| 14 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
| 15 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 16 | Сторож  Вахтер | Приложение 3  П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 17 | Тракторист | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины, мазуты | 1 раз в два года  (только периодический) |
| 18 | Уборщик помещений | Приложение 1  П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года  1 раз в два года |
| 19 | Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник» | Приложение 3  П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в два года |
| 20 | Экспедитор | Приложение 3  П.20.Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 21 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 3  П.4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ | 1 раз в два года |
| 22 | Работники учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 23 | Работники данных учреждений образования и организаций | Приложение 3  П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 24 | Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.) | Приложение 3  П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 25 |  | Приложение 3  П.26.Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

и другие

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

Пункты приложения 1 Списка применяются только в случае проведения комплексной гигиенической оценки условий труда (с установлением 2 или 3 класса вредности) на рабочем месте для данной профессии.

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание:1.Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда»от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016)).

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

Приложение11

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком в профилактических целях

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименованиепрофессии, должности | Вредные вещества, имеющиеся на рабочем месте | Пункт Перечня вредных веществ |
| 11. | Кочегар | Сернистый ангидрид, окись азота, сажа | п.23, п.26, п.52 |
| 22. | Оператор заправочной станции | Ароматические углеводороды, насыщенные углеводороды ряда метана | п.1 |

и другие

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» от 27.02.2002 г. № 260.

4.Перечень вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранении от 19.03.2002 г. № 34/12.

Примечание: Молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости работника с вредными веществами не менее 50% рабочего времени (смены), установленного законодательством.

Приложение12

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемоесредство и количество |
| 1. | Водитель автомобиля | Мыло, 400 гр. |
| 2. | Дворник | Мыло, 400 гр. |
| 3. | Кочегар | Мыло, 400 гр. |
| 4. | Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400гр. |
| 6. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Мыло, 400гр. |

и другие.

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

Приложение13

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения медицинскими аптечками

с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахты в учебных корпусах.

2. Гараж.

3. Пищеблок.

4. Прачечная.

5. Химические и физические лаборатории.

6. Столярные мастерские.

7. Учебные мастерские.

8. Кабинеты информатики.

9. Спортивный зал.

10. Приемная комиссия.

Основание: 1. Статья 30Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

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

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл) | 1 уп. |
| Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10 | 3 уп. |
| Бриллиантового зеленого спиртовой р-р1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 | 1 уп. |
| Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл,валокордин 25 мл) | 1 уп. |
| Глицерил тринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Калия перманганат 5,0 | 1 уп. |
| Лоперамид 0,002 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Магния сульфат 10,0 | 2 уп. |
| Метамизол натрий 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 20.0 | 1 уп. |
| Нафазолина 0,1% р-р | 1 фл. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл | 2 уп. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубкарезиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Пипетка | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014№ 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от17.02.2016 № 31)«Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

Приложение 14

Список

профессий и должностей работников, подлежащих

санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар.
2. Шеф-повар, заведующий производством.
3. Кухонный рабочий.
4. Кладовщик.
5. Кастелянша.
6. Заведующий учреждением дошкольного образования.
7. Заместитель заведующего по основной деятельности.
8. Воспитатель.
9. Воспитатель дошкольного образования.

10.Помощник воспитателя.

11.Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.

12.Уборщик помещений (служебных, производственных).

13.Начальник оздоровительного лагеря.

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

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

Приложение15

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии,должности | Учетный период |
| Лифтер, кочегар | квартал (полугодие) |
| Сторож, дежурный по общежитию | квартал (полугодие, год) |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

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