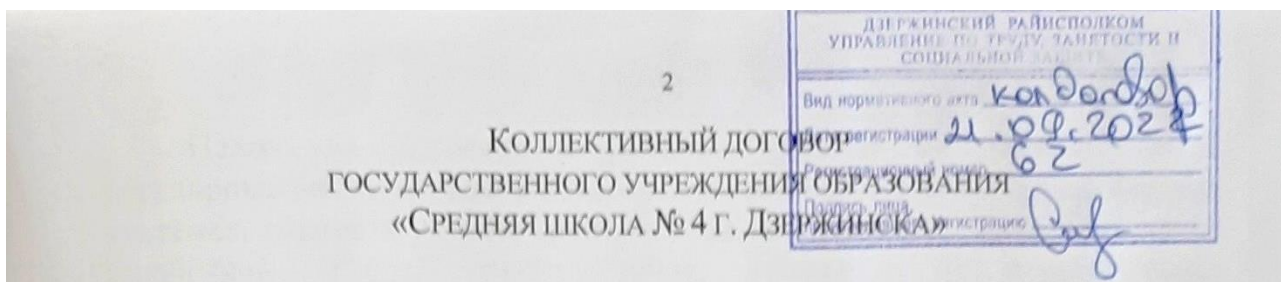


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 4
Г. ДЗЕРЖИНСКА»
НА 2022 – 2025 ГОДЫ



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников - членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и государственное учреждение образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» Чабан Ирины Николаевны.

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

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

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

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

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников –

членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

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

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту социально-экономических, 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 ППО и представителей Нанимателя (комиссии).

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

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

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

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

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

Переговоры по подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем

порядке.

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

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

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

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

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

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

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Дзержинском районном исполнительном комитете не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1- в ППО, 1 – в вышестоящей организации Профсоюза, ППО которой находится на профсоюзном обслуживании; 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с «16» сентября 2022 года и действует по «15» сентября 2025 года либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

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

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

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

18.3. Поводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

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

19. Профком обязуется:

19.1. Информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

19.2. 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 осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

19.3. 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.

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

20. Стороны пришли к соглашению:

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

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании

профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

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

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы, кураторства учебной группой лицами из числа профессорско-преподавательского состава и т.д. в порядке и на условиях соответствующих Положений.

20.3. Премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется управлением по образованию, спорту и туризму Дзержинского районного исполнительного комитета по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

20.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Доводить информацию о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно до сведения руководителя и Профкома. Неиспользованные средства ежемесячно направлять на установление премии в соответствии с законодательством и в порядке, установленном приложением 1 настоящего Договора.

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (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, одиноких матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

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

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам (Приложение 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением об осуществлении единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам (Приложение 4) и Положением о порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам (Приложение 5), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

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

20.10. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду.

20.11. Дополнительное премирование Руководителя и Работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с приложениями 1, 2, 3 настоящего Договора, городского (районного) Соглашения по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

20.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

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

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

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

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 2 базовых величин;

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

20.14.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещений.

20.15. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье.

20.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 28 числа – за первую половину текущего месяца и 18 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 не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными

и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне.

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

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

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

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

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

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

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

20.22. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы Министерства.

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации осуществляются в соответствии с законодательством.

20.23. 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 статьей 69 Трудового кодекса.

20.24. На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих

работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя.

20.25. На период отсутствия работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих функционирование учреждения образования (секретарь, сторож, дворник, уборщик помещений и другие) производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя.

Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (приложение 16).

20.26. 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.

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

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

20.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 15.

20.30. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

20.31. Установить стимулирующие выплаты работникам, проводящим в индивидуальном порядке работу (наставничество) с молодыми работниками (молодыми специалистами) по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и профессиональному развитию в порядке, установленном приложением 1 настоящего Договора.

20.32. В случае смерти работника за счёт внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами выплачивается единовременная выплата одному из близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные братья и сестры) на основании заявления близкого родственника в размере 5 базовых величин.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), 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.

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

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

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

21.5. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

22. Профком обязуется:

22.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

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

Республики Беларусь.

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

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

23.2. Установленные законодательством, Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

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

23.4. Проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

23.5. 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.

23.6. 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 работы педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

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

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

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

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

23.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

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

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования; 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) учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, специальных учебно-воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него; работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

23.10. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-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.

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

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

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

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

23.13. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса), а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором.

23.14. 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 - 3 дней без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков - 3 дней;

рождения детей, внуков - 1 день;

первый учебный день детей (1-4 классы), последний учебный день для детей выпускных классов (9, 11) или внуков-первоклассников – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) – 1 день;

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – до 30 дней;

иные случаях по письменному заявлению работника.

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

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

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

23.18. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января (ТК РБ) и доводится до сведения всех работников.

23.19. 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

23.20. По письменной просьбе учителя (преподавателя) 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 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.21. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

25. Профком обязуется:

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

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

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного

подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

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

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

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

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

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей.

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

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

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

вакансий.

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

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

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

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

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

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

26.12. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими

несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта с их согласия, на срок пять лет.

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

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

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

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

26.17. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 2 лет, с их согласия:

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

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

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

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

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

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

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

26.21. Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, 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.

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

26.23. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор

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

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

характеристику с предыдущего места его работы;
сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

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

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

26.27. Контрактная форма найма не распространяется на работников, принятых на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами сохраняется место работы.

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

беременных женщин;
женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет);

молодых специалистов;
работников, исполняющих обязанности отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными локальными правовыми актами (коллективный договор, соглашение, трудовой договор) сохраняется место работы;

работников, повышающих свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению организации.

26.28. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования,

на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

5. ОХРАНА ТРУДА

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда (Приложение 6).

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

27.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложения 10, 14).

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

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

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

27.9. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений и оборудования в соответствии с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий

труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

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

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

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

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

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

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

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

27.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» (в редакции Указа Президента Республики Беларусь № 26 от 26 января 2016 года) (далее – Директива № 3).

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

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

28. Профком обязуется:

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

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

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 7);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 11);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложения 12-13).

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

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

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

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

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

29.7. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам месяца в размере до 50% от оклада.

29.8. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха, на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ

на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

30.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и 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.

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

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

31. Профком обязуется:

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

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

31.3. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества (при их наличии), имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

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

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

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

32.5. 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.

32.6. Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

32.7. Содействовать организации заготовки на зиму овощей для работников.

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

32.9. Создавать условия для питания работников.

32.10. Осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха

молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

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

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

Содействовать организации работы молодежного совета (комиссии), проведению ими мероприятий.

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

32.14. Закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения студенческими организациями Профсоюза.

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

32.16. Педагогические работники имеют право на бесплатную перевозку к месту работы и обратно школьным автобусом по маршруту его движения при наличии свободных посадочных мест.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

33. Наниматель обязуется:

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

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

34. Профком обязуется:

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

34.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам

Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. 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.

35.2. 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 некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

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

35.5. Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, а также совместных мероприятиях Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, 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.

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

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

35.8. Устанавливать работнику, избранному 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.

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

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

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

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после

предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

35.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 34.13 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

36. Профком обязуется:

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

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

38. 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.

39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

39.3. Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании коллектива работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

39.4. Обеспечить участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

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

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении

Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Одобен на профсоюзном собрании работников «___» _____ 2022 г.,
протокол от _____ № _____.

Наниматель
_____/ И.Н.Чабан/

Председатель ППО
_____/ Дедейко Е.Ч./

Положение
о премировании работников
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Дзержинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и Уставом государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее – учреждение образования).

2. Положение определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам.

3. Положение о премировании принимается в целях обеспечения мотивации работников в решении стратегических и текущих задач организации и повышения их материальной заинтересованности в эффективности и качестве своего труда.

4. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование работников всех структурных подразделений, независимо от источника финансирования их оплаты труда.

2. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

5. Основными источниками средств, направляемых на премирование, являются:

средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах на текущие расходы по оплате труда в размере 20% от суммы окладов работников;

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

6. Дополнительными источниками средств, направляемых на премирование, являются:

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, в размере до 20% таких средств.

3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

7. Премирование работников (в том числе совместителей) производится ежемесячно с учетом уровня их профессионализма,

эффективности труда и личного вклада в результаты работы.

8. Выплата базовой премии каждому работнику учреждения осуществляется ежемесячно в размере 5 процентов оклада с учетом педагогической нагрузки.

9. Ежемесячное премирование осуществляется в месяце, следующем за отчетным, и выплачивается 18-го числа каждого месяца.

10. Ежемесячная премия начисляется за фактически отработанное время. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником сохраняется либо не сохраняется средняя заработная плата.

11. Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, в связи с призывом в Вооруженные Силы, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

12. Размер ежемесячного премирования всех работников определяется руководителем на основании экономических показателей и расчетов в пределах имеющихся средств на эти цели. Размер премии конкретному работнику устанавливается по решению руководителя и максимальными размерами не ограничивается.

13. При исчислении суммы премии в процентах учитывается только оклад работника за фактически отработанное время. На другие выплаты премия не начисляется.

14. Предложения (представления) о премировании конкретных работников, понижении или повышении размера премии вносятся на рассмотрение в комиссию по премированию (далее - комиссия), которая создается по приказу руководителя. Отдельным приказом руководителя определяется состав данной комиссии. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в месяц.

15. Деятельностью комиссии руководит председатель, который несет персональную ответственность за правильную организацию работы комиссии и обоснованность выносимых решений. Секретарь комиссии обеспечивает организацию ее заседаний и оформление протоколов.

16. В состав комиссии обязательно включается работник, отвечающий

за экономические расчеты и оперативный учет средств, направляемых на премирование.

17. Предложения (представления) в комиссию по премированию вносятся:

руководителем организации - по работникам, непосредственно подчиняющимся руководителю (заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений), и другим работникам, не относящимся к структурным подразделениям;

руководителями структурных подразделений - по работникам, входящим в состав структурных подразделений.

18. Комиссия рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании, дает оценку результатам деятельности работников и принимает решение об установлении (повышении, понижении), размера ежемесячных премий.

19. Решение комиссии принимается при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии, который в 3-дневный срок передается руководителю для принятия окончательного решения. Окончательное решение руководителя о премировании оформляется приказом.

20. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии перерасчету не подлежат.

21. При выплате премий из дополнительных источников в приказе указывается источник финансирования, за счет которого осуществляется премирование.

4. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

22. Общим условием премирования является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей, определенных трудовыми договорами, должностными инструкциями согласно тарифным квалификационным характеристикам должности служащего (профессии рабочего).

23. Основанием для начисления премии работникам организации являются приказы руководителя о премировании (депремировании).

24. Ежемесячная премия за основные результаты деятельности начисляется в процентах от окладов работников, начисленных за фактически отработанное время. Процент премирования определяется по итогам отчетного месяца как отношение фактически сложившегося от плановой суммы остатка средств на премирование на этот месяц (с учетом повышения (понижения) отдельным работникам) к сумме фактически начисленных окладов за этот месяц.

25. Размер премии работникам повышается за выполнение следующих

показателей.

№ п/п	Показатель	Размер премии, в % от оклада
1	За подготовку и проведение мероприятий, организацию участия учащихся в мероприятиях (в т.ч. шестой школьный день, творческие вечера, спортивные и воспитательные соревнования, призывная компания и т.д.): на уровне школы на уровне района на уровне области на уровне республики	5% 10% 15% 20%
2	За работу с выпускными классами (в июне месяце)	30%
3	За выполнение целевых показателей экономии топливно-энергетических ресурсов	до 50%
4	За участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения	до 200%
5	За вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	до 200%
6	За работу председателем профсоюзного комитета учреждения образования	30%
7	За работу секретарем профсоюзного комитета учреждения образования	10%
8	За организацию идеологической работы	25%
9	За эффективную организацию работы с общественными организациями (инспектора по охране детства, ПО ОО «Белая Русь», ЮИД, БРСМ, БРПО, ОСВОД, и др.)	до 30%
10	За работу информационного центра учреждения образования (сайт, телеграммканал, АИС «Менеджмент Системы Образования», «Кадры», «Отсутствующие и заболевшие» и другие)	до 30%
11	За организацию охраны труда в учреждении образования	до 50%
12	За ведение учёта нуждающихся в улучшении жилищных условий	5%
13	За организацию деятельности ресурсного центра	до 50%
14	За организацию работы музея учреждения образования	10%
15	За организацию деятельности методических объединений и методических советов	до 40%
16	За организацию подвоза обучающихся	50%
17	За организацию работы с учащимися из неблагополучных семей и их законными представителями	50%
18	За работу по организации бесплатного питания	40%
19	За работу руководителем оздоровительного лагеря	50 %
20	За работу заместителем руководителя оздоровительного лагеря	20%
21	За работу руководителем школьной бизнес-компании	до 30%
22	За работу секретарем педагогического совета учреждения	10%

	образования	
23	За работу секретарем совета учреждения образования	10%
24	За работу секретарем аттестационной комиссии	10%
25	За работу секретарем производственных совещаний, совещаний при директоре	20%
26	За работу секретарем совета по профилактике	30%
27	За работу секретарем правления попечительского совета учреждения образования	20%
28	За работу секретарем комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам учреждения	50%
29	За организацию работы и участия в проведении тематических выставок, недель, ярмарок	10%
30	За организацию ведомственной и индивидуальной подписки работников	10%
31	За качественное и своевременное ведение документации	10%
32	Обновление, развитие материально-технической базы	до 20%
33	За качественный ремонт кабинетов с помощью привлеченных самостоятельно сил и средств	до 50%
34	За добросовестное отношение наставника к выполнению обязанностей по обучению и воспитанию закрепленного за ним молодого специалиста	10%
35	За составление тарификации педагогических работников учреждения образования	до 50%
36	За проведение занятий сверх тарификационной нагрузки (оплата согласно окладу за ведение секций, занятий, объединений по интересам пропорционально дополнительной нагрузке)	до 50%
37	За организацию работы по обеспечению пожарной безопасности	20%
38	За организация бесперебойной работы автотранспорта, обеспечение технически исправного состояния, осуществление контроля за функционированием автотранспорта	до 150%
39	За привлечение средств спонсоров, шефов, законных представителей, если эти средства поступили на спецсчет школы и направлены на финансирование общешкольных хозяйственных или учебно-воспитательных мероприятий	10% от привлеченных средств
40	За выполнение отдельных конкретных заданий особой важности, значения и срочности, возникших в процессе деятельности	до 100%
41	Выполнение работы, не предусмотренной должностными (профессиональными) обязанностями работника	до 100%

42	<p>Работникам бухгалтерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. За осуществление контроля за рациональным, экономным использованием материальных, трудовых, финансовых ресурсов и сохранностью государственной собственности, контроль за учетом питания в школьной столовой 2. За инициативные меры в решении финансово-экономических вопросов, аналитическая работа на участках, предложения по экономии финансовых и топливно-энергетических ресурсов, выполнение доведенных целевых показателей прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь, выполнения в установленный срок текущих документов, увеличение объема выполняемых работ сверх должностных обязанностей, самоконтроль на участке 3. За своевременное и результативное решение вопросов в проведении тендерных закупок материальных ценностей. Своевременный контроль над использованием смет доходов и расходов хозяйственно-финансовой деятельности учреждения 4. За организацию персонифицированного учета и отчетности и сдача форм отчетности в Фонд социальной защиты населения 5. За анализ и контроль за использованием фонда оплаты труда, премиального фонда, фонда надбавок и материальной помощи по учреждению 6. За принятие мер по экономии бюджетных ассигнований 7. За принимаемые эффективные меры по выполнению нормативов государственных социальных стандартов 8. За результативный контроль над развитием платных услуг и увеличение доходов от внебюджетной деятельности. Анализ и отчетность по налогам от внебюджетной деятельности 9. За выполнение годовых планов поступлений средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организаций (внебюджетные средства) 10. За выполнения мероприятий по Директиве Президента Республики Беларусь №3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» 11. За своевременную сдачу отчетности за месяц, квартал, год 12. За своевременные расчеты с поставщиками и подрядчиками за выполненные работы и услуги, результативный контроль за дебиторскую, кредиторскую задолженность с поставщиками 13. За своевременные изменения плановых ассигнований 14. За обеспечение сохранности денежных средств и своевременная сдача их в банк 	<p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 40%</p> <p>до 40%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 40%</p> <p>до 10%</p>
43	За качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	до 25%

26. Повышение размера премии работнику может производиться по нескольким основаниям, при этом проценты повышений суммируются.

27. Уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности

осуществляется за следующее.

№ п/п	Показатель	% лишения премий
1	За отсутствие на рабочем месте без уважительных причин	до 100%
2	За несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин	до 100%
3	За подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами учреждения	до 100%
4	За нахождение на работе в нетрезвом состоянии	до 100%
5	За использование государственного имущества не в служебных целях	до 100%
6	За утрату или порчу товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения	до 100%
7	За нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил	до 100%
8	За несвоевременное прохождение медицинских осмотров	до 50%
9	За невыполнение приказов и распоряжений руководителя или его заместителей	до 50%
10	За недобросовестное выполнение должностных и профессиональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок внутреннего, ведомственного контроля, недостатки в ведении школьной документации	до 50%
11	За невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных и рабочих инструкций, инструкций по охране труда и пожарной безопасности	до 50%
12	За невыполнение обязательств по коллективному договору	до 50%
13	За невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда	до 50%
14	За нетактичное поведение с детьми, законными представителями учащихся, коллегами	до 50%
15	За несвоевременное предоставление отчетных документов, запрашиваемой информации	до 50%
16	За нарушение в финансово-хозяйственной деятельности учреждения, нарушение исполнительской дисциплины, невыполнение планов работы, недостоверность в предоставлении отчетных данных	до 50%
17	За непосещение без уважительных причин собраний, производственных совещаний, педагогических советов, заседаний методических объединений и т.п.	до 10%

5. ВЫПЛАТА ПРЕМИЙ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

28. Из имеющегося свободного остатка средств на премирование работникам выплачиваются премии за добросовестный труд и в связи со

следующими событиями:

в связи с юбилейными датами образования организации (40, 45, 50, 55 и т.д. лет) - в размере до 30% оклада;

к профессиональным праздникам, праздниками 23 Февраля, 8 Марта и т.п. – в размере до 30% оклада.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

29. Вопросы премирования работников, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

30. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено в связи с изменением законодательства Республики Беларусь в том же порядке, как и принималось.

Положение
о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи
работникам государственного учреждения образования «Средняя школа
№ 4 г. Дзержинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и Уставом государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска».

2. Материальная помощь работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее – учреждение образования) оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, по решению директора учреждения образования организации по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

3. На оказание материальной помощи работникам учреждения образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, а также средства из иных источников, не запрещенные законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4. Материальная помощь оказывается работникам учреждения (в том числе и директору школы) по письменному заявлению в течение текущего года, после трех месяцев работы в учреждении образования.

5. Расчет материальной помощи, размер которой определяется в величинах, кратных размеру базовой величины, определяется исходя из размера базовой величины, действующей на дату написания работником заявления.

6. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется 1 раз в год и распределяется между работниками (в том числе директором школы) в равных долях в конце года (за исключением работников: работающих по совместительству, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

3-х лет).

7. Материальную помощь оказывают в случае:

№ п/п	Показатель	Размер материальной помощи
1	смерть работника учреждения образования	20 б.в.
2	смерть члена семьи (муж, жена, дети (если не имеют своей семьи))	20 б.в.
3	смерть близкого родственника (мать (мачеха), отец (отчим), дети (имеющие свои семьи))	10 б.в.
4	смерть бывшего члена коллектива (при условии работы в учреждении более 10 лет)	5 б.в.
5	продолжительная болезнь (свыше 15 дней)	до 20 б.в.
6	рождения ребенка	10 б.в.
7	вакцинация	в зависимости от стоимости вакцины
8	приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, в санатории и дома отдыха	до 10% от суммы, затраченной на приобретение путевки
9	приема на работу выпускника, получившего высшее или среднее специальное образование, которому место работы предоставлено путем распределения (направления)	до 10 б.в.

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

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

длительная болезнь работника, длительное лечение – копия листка о временной нетрудоспособности, эпикриз;

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

в связи с приобретением путевки в детский оздоровительный лагерь, санаторий – копия путевки и(или) отрывной талон к путевке.

9. Размеры материальной помощи по заявлениям работников после рассмотрения комиссией учреждения образования, устанавливаются приказом директора учреждения образованию при согласовании с профсоюзным комитетом профсоюза.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10. Вопросы оказания материальной помощи работников, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

11. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено в связи с изменением законодательства Республики Беларусь в том же порядке, как и принималось.

Положение
об осуществлении единовременной выплаты на оздоровление работникам
государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г.
Дзержинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об осуществлении единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 30.03.2007 № 25, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 № 342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление отдельных категорий работников» и Уставом государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска».

2. Положение определяет порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее – учреждение образования).

3. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление, установленные настоящим Положением, применяются для работников (в том числе совместителей) всех структурных подразделений, независимо от источника финансирования их оплаты труда.

2. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

5. Плановые средства на осуществление единовременной выплаты на

оздоровление определяются от среднемесячной суммы окладов в установленном законодательством размере согласно штатного расписания по определению планового фонда оплаты труда работников учреждения образования.

6. Плановые средства на осуществление единовременной выплаты на оздоровление подлежат перерасчету:

при изменении в течение календарного года условий оплаты труда по должностям служащих (профессиям рабочих) работников, которым выплаты не осуществлялись;

при занятии в течение календарного года одной должности служащего (профессии рабочего) несколькими работниками, которым осуществляется единовременная выплата на оздоровление.

7. Неизрасходованные средства на осуществление единовременной выплаты на оздоровление в течение календарного года используются только на данную выплату. На осуществление других выплат такие средства использоваться не могут. Допускается в конце календарного года после осуществления единовременной выплаты на оздоровление всем работникам в соответствии с настоящим Положением остаток неизрасходованных средств направлять на премирование.

3. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

8. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска.

9. При разделении отпуска на части единовременная выплата на оздоровление осуществляется при предоставлении только одной из частей отпуска.

10. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется по письменному заявлению работника без предъявления документов, подтверждающих фактическое оздоровление (санаторно-курортное лечение).

11. В случае если в текущем календарном году работнику не предоставлялся трудовой отпуск (часть отпуска) и не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то она выплачивается в конце календарного года. Письменное заявление в этом случае подается не позднее 15 декабря.

12. При увольнении работника в случае, если в текущем году отпуск им не использован и не получалась единовременная выплата на оздоровление, выплата осуществляется вместе с полным расчетом. Письменное заявление подается в этом случае не позднее 3 дней до окончания срока контракта, который не продлевается, либо в день подачи заявления на увольнение.

13. При предоставлении работнику социального отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет в случае, если в текущем году отпуск им не использован и не получалась единовременная выплата на оздоровление, выплата осуществляется в установленном настоящим Положением порядке. Письменное заявление подается в этом случае в день подачи заявления о предоставлении социального отпуска.

14. Если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета:

- 0,5 оклада - по 31 декабря 2021 г.;

- 1 оклада - с 1 января 2022 г.

15. Размер оклада работника в целях исчисления суммы единовременной выплаты на оздоровление определяется по должности (профессии):

на день начала трудового отпуска работника (п. 8-9 настоящего Положения);

на дату подачи письменного заявления (п. 11 настоящего Положения);

на дату приказа об увольнении (п. 12 настоящего Положения);

на день начала социального отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (п. 13 настоящего Положения).

16. Педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, в целях исчисления суммы единовременной выплаты на оздоровление применяется оклад с учетом педагогической нагрузки, установленной на момент осуществления выплаты.

17. При последующем изменении условий оплаты труда после даты, на которую определяется размер оклада, в целях исчисления единовременной выплаты на оздоровление в соответствии с п. 15 настоящего Положения перерасчет суммы выплаты не производится.

18. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанным полным (более 15 календарных дней) месяцам в текущем году:

вновь принятым на работу (при выплате согласно п. 11 и абз. 3 п. 3.8 настоящего Положения);

в случае предоставления социального отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (при выплате согласно п. 3.6 и абз. 5 п. 15 настоящего Положения);

в случае если работник приступил к работе по окончании социального отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (при выплате согласно п. 11 и абз. 3 п. 15 настоящего Положения);

в случае увольнения работника (при выплате согласно п. 12 и абз. 4 п. 15 настоящего Положения).

19. В порядке исключения из общего правила единовременная выплата на оздоровление может осуществляться работнику в установленном законодательством размере в случае его продолжительной болезни (более одного месяца) при условии, что такая выплата не осуществлялась ранее в текущем году. Размер оклада для исчисления суммы единовременной выплаты на оздоровление в этом случае определяется по должности (профессии) на дату подачи письменного заявления.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Вопросы осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

4.2. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено в связи с изменением законодательства Республики Беларусь в том же порядке, как и принималось.

Положение
о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в
труде работникам государственного учреждения образования «Средняя
школа № 4 г. Дзержинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 11 декабря 2019 года № 185 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 года № 71» и иными законодательными актами.

2. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществить образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

3. Указанные надбавки устанавливаются всем категориям работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее – учреждение образования), в том числе и совместителям.

4. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются в процентах от оклада работника.

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

6. Конкретный размер надбавок работнику устанавливается приказом директора учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Указанные надбавки устанавливаются ежемесячно и выплачиваются за фактически отработанное время (объем выполняемой нагрузки).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

8. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются педагогическим работникам за следующие показатели:

за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров;
результативное участие обучающихся в районных и других предметных олимпиадах;

эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других мероприятиях;

за работу по программе профильного преподавания предметов;
внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;

разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры и т.д.)

другое.

9. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются иным работникам за следующие показатели:

поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест;

обеспечение работы проводимых мероприятий;

участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения;

обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;

экономия материальных и энергетических ресурсов;

подготовка кабинетов к новому учебному году;

вклад в оснащение учебно-методической базы Учреждения;

проведение ремонтных работ;

образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;

предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника.

10. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпусков без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

отпуска по уходу за ребёнком.

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

3. ПОКАЗАТЕЛИ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

12. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются за следующие показатели:

№ п/п	Показатель	Размер премии, в % от оклада
1	За высокие показатели в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	до 100%
2	За организацию и проведение международных, республиканских конкурсов «Журавлик», «Кенгуру», «Зубренок», «Буслик», «Инфомышка», «Бобер», «Лингвистенок», «Кентаврик» и др.	10%
3	За подготовку победителей районных олимпиад (срок выплаты – в течение одного месяца): диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	70% 60% 50% 5%
4	За подготовку победителей областных олимпиад (срок выплаты – в течение шести месяцев): диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	100% 80% 60% 7%
5	За подготовку победителей республиканских олимпиад (срок выплаты – в течение шести месяцев): диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	200%; 180%; 160% 10%
6	За подготовку победителей интернет-олимпиад: диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	20% 15% 10% 5%
7	За подготовку победителей районных творческих конкурсов, спортивных соревнований: диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	16% 12% 8% 5%
8	За подготовку победителей областных творческих конкурсов, спортивных соревнований: диплом I степени диплом II степени	32% 24%

	диплом III степени участие	16% 7%
9	За подготовку победителей республиканских и международных творческих конкурсов, спортивных соревнований: диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	48% 36% 24% 10%
10	За подготовку победителей районных научно-исследовательских конкурсов: диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	24% 18% 12% 5%
11	За подготовку победителей областных научно-исследовательских конкурсов: диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	48% 36% 24% 7%
12	За подготовку победителей республиканских научно-исследовательских конкурсов: диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	72% 54% 36% 10%
13	За подготовку победителей районных конференций: диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	40% 32% 24% 5%
14	За подготовку победителей областных конференций: диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	80% 64% 48% 7%
15	За подготовку победителей республиканских конференций: диплом I степени диплом II степени диплом III степени участие	120% 96% 72% 10%
16	За подготовку победителей международных конференций: диплом I степени диплом II степени	160% 120%

	диплом III степени участие	80% 10%
17	За подготовку и проведение мероприятий в рамках семинаров: на уровне школы на уровне района на уровне области международный уровень	10% 20% 30% 50%
18	За участие в составе жюри: проверка олимпиад проверка конкурсных работ	10% 5%
19	За участие в составе экзаменационной комиссии: экзамен по русскому (белорусскому) языку экзамен по математике	5% 10%
20	За участие в конкурсе «Учитель года»: на уровне школы на уровне района: 1-е место 2-е место 3-е место на уровне области: 1-е место 2-е место 3-е место на уровне республики: 1-е место 2-е место 3-е место	30% 50% 40% 30% 60% 50% 40% 70% 60% 50%
21	За подготовку и проведение мероприятий, организацию участия учащихся в мероприятиях (в т.ч. шестой школьный день, творческие вечера, спортивные и воспитательные соревнования, призывная компания и т.д.): на уровне школы на уровне района на уровне области на уровне республики	5% 10% 15% 20%
22	За публикации по профессиональной деятельности	до 20%
23	За выполнение работ, не предусмотренных должностными (профессиональными) обязанностями	до 100%
24	За качественное выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году	до 100%
25	За активную работу по благоустройству пришкольной территории	до 50%
26	За выполнение отдельных конкретных заданий особой важности, значения и срочности, возникших в процессе деятельности	до 100%
27	За высокие достижения в труде устанавливается всем работникам учреждения в процентном соотношении от оклада в зависимости от объема выполненных работ	максимальным размером не ограничивается

13. За добросовестную, плодотворную работу, значительный вклад в развитие системы образования, при награждении:

Почетной грамотой Учреждения – согласно Положению о Почетной грамоте Учреждения и приказу директора Учреждения;

Благодарностью руководителя Учреждения – согласно Положению об объявлении Благодарности директора Учреждения и приказу директора Учреждения;

Благодарностью начальника управления по образованию, спорту и туризму Дзержинского райисполкома – согласно Положению об объявлении Благодарности начальника управления по образованию, спорту и туризму Дзержинского райисполкома и приказу начальника управления по образованию, спорту и туризму Дзержинского райисполкома;

Почетной грамотой управления по образованию, спорту и туризму Дзержинского райисполкома – согласно Положению о Почётной грамоте управления по образованию, спорту и туризму Дзержинского райисполкома и приказу начальника управления по образованию, спорту и туризму Дзержинского райисполкома;

Почетной грамотой главного управления по образованию Минского областного исполнительного комитета – согласно Положению о Почётной грамоте главного управления по образованию Минского облисполкома и приказу начальника главного управления по образованию Минского облисполкома;

Благодарностью начальника главного управления по образованию Минского областного исполнительного комитета – согласно Положению об объявлении Благодарности начальника главного управления по образованию Минского облисполкома и приказу начальника главного управления по образованию Минского облисполкома;

Грамотой Министерства образования Республики Беларусь и Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – согласно Положению о Грамоте Министерства образования Республики Беларусь и Почетной грамоте Министерства образования Республики Беларусь и приказу Министра образования;

нагрудным знаком «Выдатнік адукацыі» - согласно Положению о нагрудном знаке Министерства образования "Выдатнік адукацыі" и приказу Министра образования.

Положение
о порядке и условиях установления надбавок за характер труда
работникам государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Дзержинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке и условиях установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее – Положение) разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок работникам учреждения образования за выполнение отдельных видов работ.

3. На установление надбавок педагогическим работникам направляются бюджетные средства в размере 10% процентов суммы окладов педагогических работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее - учреждение).

4. На установление надбавок рабочим, работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее – рабочие и межотраслевые служащие) направляются бюджетные средства в размере 103% процента суммы их окладов.

5. Надбавки всем работникам выплачиваются за фактически отработанное время и пропорционально нагрузке. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

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

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

6. Надбавки педагогическим работникам учреждения (за исключением руководителя и его заместителей) определяются без учета установленных работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на квартал или полугодие, по одному или

нескольким основаниям, указанным в пункте 8 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

7. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

8. Надбавки педагогическим работникам устанавливаются:

8.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с законными представителями учащихся - до 60% от базовой ставки;

8.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период:

8.2.1. работникам, которые на период работы школьного оздоровительного лагеря, выполняют функцию воспитателя – 10% от базовой ставки;

8.2.2. классным руководителям при охвате питанием обучающихся:
70-80% обучающихся – 11% от базовой ставки;
81-90% обучающихся – 14% от базовой ставки;
91-100% обучающихся – 16% от базовой ставки;

8.3. за сопровождение обучающихся:

8.3.1. в пределах г. Дзержинска – 4% от базовой ставки за 1 сопровождение,

8.3.2. за пределы г. Дзержинска (кроме подвоза на школьном автобусе д. Дягильно и а.г. Петковичи) – 30% от базовой ставки,

8.3.3. на школьном автобусе в д. Дягильно и а.г. Петковичи и обратно – 8% от базовой ставки за 1 сопровождение.

8.4. за активное участие в деятельности учебно-методических объединений, методических советов, ресурсного центра, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – 10% от базовой ставки;

8.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60% от базовой ставки;

8.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях, спортивных мероприятиях и конкурсах, а также сопровождение их в период таких мероприятий – 10% от базовой ставки;

8.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей

97 Кодекса Республики Беларусь об образовании - 30% от базовой ставки за ведение 1 проекта;

8.8. за работу в классах с изучением предметов на повышенном уровне - до 40% от базовой ставки.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОЧИМ И МЕЖОТРАСЛЕВЫМ СЛУЖАЩИМ

9. Надбавки рабочим и межотраслевым служащим устанавливаются на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 11 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

10. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 100 процентов (включительно) от оклада.

11. Надбавки работникам устанавливаются:

11.1. за образцовое содержание закреплённых участков, их санитарно-гигиеническое, эстетическое, материально-техническое состояние – 50% от оклада;

11.2. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – до 100% от оклада;

11.3. за повышенный объём и разновидность выполняемой работы, её интенсивность – до 100% от оклада;

11.4. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 30% от оклада;

11.5. за проведение ремонтных работ – до 50% от оклада;

11.6. за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 50% от оклада;

11.7. выполнение срочной работы, не предусмотренной профессиональными обязанностями рабочего – до 50% от оклада;

11.8. осуществление подвоза обучающихся – 100% от оклада.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12. Конкретные размеры надбавок работникам устанавливаются в соответствии с решением комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего положения.

**Примерная форма плана мероприятий
по охране труда**

(наименование учебного заведения)

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечания
		Планируемая	Фактическая				

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)

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.	Водитель автомобиля	<i>При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) автобуса, легкового автомобиля:</i>				
		Костюм хлопчатобумажный (халат х/б)	ЗМи	24		
		Ботинки кожаные	Ми	24		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		<i>Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:</i>				
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
3.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	12 6		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>				
		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		
		4.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20			Дежурный		
Перчатки резиновые	Вн			До износа		
Очки защитные	ЗНГ			До износа		
<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>						
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	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
		<i>При выполнении работ на высоте дополнительно:</i>			
		Пояс предохранительный ляпочный		До износа	
		<i>При выполнении работ с пульверизатором дополнительно:</i>			
		Респиратор		До износа	
5.	Рабочий по комплексном у 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	
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный ляпочный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		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	
6.	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	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		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		
7.	Сторож	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12		
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный		
		Сапоги резиновые	В	24		
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
		Полушубок	Тн	Дежурный		
		Валяная обувь	Тн20	48		
		Галоши на валяную обувь		24		
				Рукавицы утепленные	Тн	До износа
8.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>				
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>				
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа		
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа		
		Перчатки резиновые	Бм	До износа		
9.	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		
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно</i>				
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный		

		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		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 двухпалые	Тн	До износа	
10.	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
11.	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
12.	Повар детского питания	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
13.	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	
14.	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12	
		Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>			
		жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа	
		<i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:</i>			
		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	
	<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>			
	плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
	сапоги резиновые	В	24	
	<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
	костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36	
	<i>Зимой дополнительно:</i>			
	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).

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№№п/п	Код и наименование профессии, должности по ОКПД	Вредные и опасные производственные факторы
1.	Повар детского питания 5120-003	рабочая поза; инфракрасное тепловое излучение
2.	Кухонный рабочий 9412-002	наклоны корпуса; тяжесть труда

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Классы условий труда	Процент от базовой 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 (2 степени)	0,04
3.3 (3 степени)	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».

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

№ № п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность от пуска
1.	Повар детского питания	4 дня
2.	Кухонный рабочий	4 дня

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ
С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ
УСТАНОВЛЕННОГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КЛАССА(СТЕПЕНИ)
ВРЕДНОСТИ ИЛИ ОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Гигиеническая классификация условий труда	Классы условий труда						4-й класс – опасные условия труда
	1-й класс – оптимальные условия труда	2-й класс – допустимые условия труда	3-й класс – вредные условия труда				
			1-я степень (3.1)	2-я степень (3.2)	3-я степень (3.3)	4-я степень (3.4)	
Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных 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.

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	<p style="text-align: center;">Приложение 1</p> П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины <p style="text-align: center;">Приложение 3</p> П.30.Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров	1 раз в два года (только периодический) 1 раз в год
2	Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)	<p style="text-align: center;">Приложение 1</p> П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года (только периодический)
3	Кладовщик	<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> 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
4	Кухонный рабочий	<p style="text-align: center;">Приложение 1</p> П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (если оно является аллергеном)) <p style="text-align: center;">Приложение 3</p> П.20. Работы в организациях общественного питания,	1 раз в 2 года 1 раз в год

		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	
5	Повар детского питания	<p>Приложение 1</p> <p>П.5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)</p> <p>Приложение 3</p> <p>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</p>	<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	<p>Приложение 3</p> <p>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)</p>	1 раз в два года
7	Сторож	<p>Приложение 3</p> <p>П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны</p>	1 раз в два года
8	Уборщик помещений	<p>Приложение 1</p> <p>П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовлении и использовании (если оно является аллергеном))</p> <p>Приложение 3</p> <p>П.1.Работы на высоте (работы,</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в два года</p>

		при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	
9	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
10	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
11	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
12	Работники общепита и	Приложение 3 П.20. Работы, на базах и складах	1 раз в год

	пищеблоков (шеф-повар, повар детского питания), буфетчик и т.д.)	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	
--	------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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)).

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	Выдаваемое средство и количество
1.	Водитель автомобиля	Мыло, 400 гр.
2.	Уборщик территорий	Мыло, 400 гр.
3.	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400гр.
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло, 400гр.

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.

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений учреждения образования
для обеспечения аптечками первой помощи универсальными
с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахта
2. Пищеблок.
3. Лаборантские кабинета химии, биологии и физики.
4. Столярная мастерская.
5. Швейная мастерская.
6. Кабинет информатики.
7. Спортивный зал.

Основание:

1. Статья 30 Закона 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 помощи
универсальную

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1% - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 № 10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20,0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.
Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубкарезиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4 x 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: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 № 31) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 «Об утверждении Правил по охране труда», пункт 77

Список
профессий и должностей работников, подлежащих
санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар детского питания.
2. Заведующий производством.
3. Кухонный рабочий.
4. Кладовщик.

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».

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	год

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Приложение 16

Перечень
должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется
выполнение их обязанностей

1. Лаборант
2. Кладовщик
3. Кухонный рабочий
4. Уборщик территории
5. Уборщик помещений
6. Сторож
7. Повар детского питания

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 г. № 149 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования».

Положение
об осуществлении компенсирующих выплат работникам
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Дзержинска»

1. Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. На осуществление компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах.

3. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам учреждения образования на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

3.1. с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями – 20 процентов;

3.2. заведующему библиотекой и библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов одному работнику.

4. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты по должностям служащих в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются директором учреждения образования.

5. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом директора учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. По решению руководителя учреждения образования размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

7. Конкретный размер доплаты руководителю устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании районного,

городского Положения об осуществлении компенсирующих выплат руководителям бюджетных организаций.

Положение
о порядке и условиях установления надбавки молодым
специалистам государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Дзержинска»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 11 декабря 2019 года № 185 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 года № 71» и иными законодательными актами.

2. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере 45 процентов от оклада.

3. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце втором настоящей части), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере 30 процентов от оклада.

4. Специалистам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования (за исключением указанных в абзацах втором и третьем настоящей части), в течение срока обязательной работы в размере 20 процентов от оклада.

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

срока обязательной работы с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу)).

б. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.