

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного учреждения образования
«Средняя школа № 9 г. Молодечно»
на 2021-2024 годы

г. Молодечно
2021

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Государственным учреждением образования «Средняя школа № 9 г. Молодечно» (далее Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Вершицкого Юрия Владимировича, директора Государственного учреждения образования «Средняя школа № 9 г. Молодечно» (далее – Руководитель), и работниками учреждения образования, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 9 г. Молодечно» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, профсоюз соответственно), представляющий интересы работников – только членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Хасаншиной Виктории Александровны.

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

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

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2021-2023 годы, Соглашения между Молодечненским районным исполнительным комитетом и Молодечненским районным объединением организаций и Молодечненским районным Советом нанимателей на 2019-2022 годы (далее – Соглашение), Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашения между Главным управлением по образованию Минского областного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019–2022 годы, Соглашения между управлением по образованию и Молодечненской районной организацией Белорусского

профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – Стороны).

Руководитель признает Профком полномочным представителем работников в соответствии с пунктом 4 Соглашения в коллективных переговорах. Установленные законодательством, Соглашением, коллективным договором полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Порядок участия и учета мнения профкома при решении вопросов работников организаций системы образования (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется настоящим коллективным договором, приложениями к нему и другими локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – только членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

Положения коллективного 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, улучшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов отраслевого профсоюза.

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

На работников, от имени которого коллективный договор не заключался, вступивших в профсоюз и поставленных на учёт в профсоюзную организацию, положения коллективного договора распространяются в полном объёме со дня вступления в профсоюз.

Положения коллективного договора школы, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления

несоответствия.

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается представителями Сторон после одобрения его на профсоюзном собрании.

Принятые изменения и дополнения в коллективный договор оформляются приложениями к нему и являются его неотъемлемой частью.

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. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров:

1. Антонович Татьяна Юрьевна, заместитель директора по воспитательной работе;

2. Брилевская Алла Николаевна, заместитель директора по учебной работе;

3. Шпакович Светлана Михайловна, воспитатель группы продлённого дня, от Профкома;

4. Веремей Инесса Львовна, учитель русского языка и литературы, от Профкома.

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

При заключении нового Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании.

Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

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.

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

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

12. Договор подписывается в 4-х экземплярах и направляется в Молодечненский районный исполнительный комитет для регистрации, хранится – у Руководителя (1 экз.), в Профкоме (1 экземпляр размещается на информационном профсоюзном стенде), в управлении по труду, занятости и социальной защите Молодечненского райисполкома (1 экземпляр), в Райкоме отраслевого профсоюза (1 экземпляр).

13. Договор представляется для регистрации в Управление по труду и социальной защите Молодечненского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

14. Договор вступает в силу с 02 апреля 2021 года и действует до 01 апреля 2024 года (заключения нового Договора), но не более трех лет.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным Договором к нему.

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в Молодечненском районном исполнительном комитете.

16. В целях реализации Договора Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до членов коллектива школы, размещают на информационном стенде профкома.

2. Организация, нормирование и оплата труда

17. Руководитель обязуется:

17.1. Осуществлять контроль за полнотой расчета планового фонда оплаты труда работников в соответствии с действующими локальными правовыми актами, утверждать правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции по согласованию с Профкомом.

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

17.3. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих двоих и более детей

до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

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

17.5. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

17.6. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений: учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок свободный от учебных занятий день для выполнения методической и отдельных видов педагогической работы.

17.7. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования по согласованию с Профкомом.

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

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

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

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

17.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц согласно приказу начальника управления по образованию

Молодечненского райисполкома от 23.12.2020 № 692 «О сроках выплаты заработной платы» производить выплату заработной платы за первую половину месяца 29 числа ежемесячно; заработную плату за вторую половину месяца в I полугодии – 17 числа каждого месяца, во II полугодии – 20 числа каждого месяца.

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

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, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

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

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

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

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

17.11. Установить дополнительные меры стимулирования труда работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы:

17.11.1. повышение ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии в первые три года работы в размере не менее 20% базовой ставки;

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

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

17.12. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени (Приложение № 6). Режим рабочего времени работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

17.13. Перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания в случае производственной необходимости производить по согласованию с Профкомом.

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

17.15. При возникновении диспропорций в оплате труда отдельных работников принимать меры по их исключению посредством применения стимулирующих выплат с учётом результатов их труда.

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

18. Профком обязуется:

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

18.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие 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 материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах мониторингов информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

18.3. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние,

результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Руководителю.

18.4. Проводить совместно с Руководителем конкурсы профессионального мастерства и другие.

18.5. Содействовать Руководителю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

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

19. Руководитель и Профком обязуются:

19.1. Поддерживать предложения Министерства образования Республики Беларусь и Центрального комитета профсоюза работников образования и науки добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

19.1.1. поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в республике;

19.1.2. повышения заработной платы работников организаций образования, в том числе путём её совершенствования, направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

19.1.3. внедрения нормативного финансирования в учреждениях образования;

19.1.4. расширения перечня типов учреждений системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

19.1.5. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

19.1.6. увеличения бюджетных средств на заработную плату;

19.1.7. снижения документооборота;

19.1.8. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждений образования изменений в части установления квалификационных категорий «Высшая квалификационная категория», «Первая квалификационная категория», «Вторая квалификационная категория» независимо от типа учреждения образования.

19.1.9. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям

и другие обстоятельства) в размере 100% ставки (оклада).

19.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников.

19.3. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах касающихся оплаты труда.

19.4. При распределении средств материального стимулирования труда учитывать осуществление учителями классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы согласно Положению о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам (Приложение 1).

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем (воскресенье).

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

20.3. Производить премирование работников в соответствии с Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам учреждения образования (Приложение 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения работников и Профкома.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи целесообразно в организации создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей комитетов отраслевого профсоюза.

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление педагогическими работниками организационно-воспитательной работы, руководства методическим объединением, наставничества.

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

Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального

стимулирования или внебюджетных средств:

- в размере 20% базовой ставки 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», почетным знаком Министерства спорта и туризма «За развіцце фізічнай культуры і спорту ў Рэспубліцы Беларусь»;

- в размере 10% базовой ставки работникам, которым присвоены почетные звания «Почетный гражданин Молодечненского района», «Человек года Минщины» (в течение года с момента присвоения), но не более чем по одному основанию.

20.4. Премирование Руководителя, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется управлением по образованию Молодечненского райисполкома из средств организации по согласованию с райкомом отраслевого профсоюза.

Премирование Руководителя за преподавательскую деятельность осуществляется согласно Положению о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам государственного учреждения «Средняя школа № 9 г. Молодечно» (Приложение 1).

20.5. Использование на стимулирование качественного труда дополнительных выплат стимулирующего характера, решение вопросов оказания материальной помощи работнику из средств планового фонда заработной платы и внебюджетных средств от приносящей доходов деятельности в связи с тяжёлым материальным положением осуществляется совместным решением Нанимателя и Профкома на основании заявления работника.

20.6. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителя организаций и профкома. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с коллективным договором и согласно Положению о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам государственного учреждения «Средняя школа № 9 г. Молодечно» (Приложение 1).

20.7. В случае отсутствия или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) указанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств от приносящей доход деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении организации.

20.8. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работников на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом на основании Положения о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам государственного учреждения «Средняя школа № 9 г. Молодечно» (Приложение 1).

20.9. Внебюджетные средства от приносящей доход деятельности, используемые на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с Профкомом на основании Положения о внебюджетной деятельности Государственного учреждения образования «Средняя школа № 9 г. Молодечно» (Приложение 2).

20.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление) оплата 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, надбавку за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

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

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

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

20.13. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается

в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты или предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьями 69, 146, 148 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

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

3. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства

21. Руководитель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, графики работ (сменности) и другие) по согласованию с Профкомом

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

21.3. Приглашать председателя Профкома на совещания, проводимые Руководителем.

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

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

21.6. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

21.7. 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 и охране труда в установленном законом порядке.

При необходимости информировать руководителя об итогах мониторингов.

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с руководителями учреждения.

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

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

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

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

22.6. Систематически проводить встречи представителей отраслевого профсоюза с работниками в учреждении по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе образования.

Обеспечить оперативное информирование работников учреждения о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

22.7. Проводить разъяснительную работу в организациях о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряжённости, укрепления дисциплины и порядка в коллективе работников.

23. Стороны пришли к соглашению:

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

23.2. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах. Профком может делегировать отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава отраслевого профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные правовые акты.

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

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

23.5. Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах выполнении 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. Руководитель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза.

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

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

Предупредить за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

23.8. Предоставить трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях:

- работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, в период этого отпуска;
- работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- супругам, работающим в одной организации системы образования, по их заявлению - одновременно;
- участникам Великой Отечественной войны, воинам-интернационалистам;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким женщинам и мужчинам, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет;
- работникам, заболевшим и перенёсшим лучевую болезнь;
- работникам, ставшим инвалидами в следствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах;
- работникам, эвакуированным и отселённым из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии;
- лицам моложе 18 лет;
- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР.

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

23.10. Предоставить оплачиваемые учебные отпуска работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования, спорта и туризма (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании), предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований руководитель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде, включая их в рабочий год

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

23.12. По письменной просьбе работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- смерть члена семьи, близкого родственника – до 3-х дней без учета дороги;
- бракосочетание самого работника, его детей, внуков – до 3-х дней;
- рождение детей, внуков – до 3-х дней;
- для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – до 3-х дней;
- первый учебный день детей или внуков (1-4 кл.) – 1 день.

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

Матери или отцу, опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от

работы день в месяц с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств, а при их отсутствии по желанию работника без сохранения заработной платы.

23.13. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 мая и доводится до сведения всех работников.

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

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

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

23.16. По письменной просьбе педагогического работника 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 14 дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждении образования, определяются приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда (Приложение 3).

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

23.18. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей Профкома.

4. Гарантии занятости

24. Руководитель обязуется:

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

24.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении.

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

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

25. Профком обязуется:

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

25.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

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 (кроме абзацев третьего, четвертого, шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5,7 (кроме абзацев второго и пятого), 8-11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

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

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 предупреждения работника о сокращении предоставлять ему социальный отпуск один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы по договоренности с Руководителем.

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

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

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

26.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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

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.

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

26.9. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования.

26.10. 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.

26.11. Руководитель по просьбе работника, не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

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

26.12. Содержание контракта, предлагаемого работнику-члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

26.13 Руководитель организации устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу не менее 10 % и предоставление поощрительного отпуска в количестве не менее 2 календарных дней) при заключении контрактов с работниками, иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

26.14. 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 установление надбавки к окладу в размере не менее 20% и предоставление дополнительного поощрительного отпуска от двух до пяти календарных дней.

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

26.15. 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.

26.16. Заключать новые контракты с работниками, 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 стаж работы 15 лет и более по специальности (в отрасли) 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. На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника.

26.17. Руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, пенсионный возраст, 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, 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.

26.18. 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.

26.19. Заключать (по истечении 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 письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

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

26.21. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под подпись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами,

действующими в организации.

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

26.23. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставить по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности в случаях, установленных законодательством, а при отсутствии прибыли по желанию работника – без сохранения заработной платы;

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

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

5. Охрана труда

27. Руководитель обязуется:

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

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

27.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для

осуществления предусмотренных настоящим Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников

27.4. Оформлять уголок по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 8).

27.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

27.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям локальных правовых актов.

27.8. Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или (при численности работающих менее 200 человек) возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное лицо.

27.9. Привести к началу учебного года все помещения в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения.

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

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

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

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

27.14. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

27.15. При несчастном случае, приведшем к тяжёлым производственным травмам, либо со смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории

несчастных случаев главного технического инспектора труда областного комитета;

27.16. При несчастном случае на производстве, приведшем к случаю смерти работника, оказать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

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

28. Профком обязуется:

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

28.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утверждать составы 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 лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определённой в документах расследования несчастного случая на производстве.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 10);

- обеспечением медицинскими аптечками кабинетов, лаборантских, пищеблока, других производственных помещений (Приложение № 11).

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

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 4);

- доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 5);

29.5. Направить совместные усилия на выполнение требований

Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

29.6. За активную работу установить общественному инспектору по охране труда постоянную надбавку в размере 30% от оклада.

29.7. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца (квартала, года).

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

30. Руководитель обязуется:

30.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе санатория-профилактория Минского областного института развития образования, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

30.2. При распределении путевок в ДОЛ «Иволга» преимущественное право на получение путевок сохранять за детьми работников учреждения образования.

При зачислении в учреждения образования в исключительных случаях предоставлять преимущество детям работников учреждения образования.

30.3. Предоставлять время для посещения спортивного зала учреждения на безвозмездной основе.

30.4. Создавать для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организаций системы образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения

31. Профком обязуется:

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

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

31.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

31.6. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок, приобретенных работниками учреждения, в санатории и дома отдыха.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков.

32.2. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания.

32.3. Организовать проведение бесплатного углубленного медицинского осмотра работников не реже одного раза в 2 года.

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

32.5. Создавать условия для питания работников.

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

32.7. Для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств при их наличии по ходатайству Профкома.

31.8. Содействовать организации работы Молодежного совета, Совета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на региональном уровне, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих организациях системы образования и науки и организационных структурах отраслевого профсоюза.

32.9. Оказывать шефскую помощь одиноким неработающим пенсионерам – бывшим работникам учреждения образования ветеранам и инвалидам.

32.10. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами,

остающихся в распоряжении бюджетной организации.

32.11. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтерского движения организациями профсоюза ближайших учреждений.

7. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи

33. Руководитель обязуется:

33.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения молодежи, в том числе на базе санатория-профилактория Минского областного института развития образования, медицинских осмотров.

33.2. Предоставлять время для посещения спортивного зала учреждения на безвозмездной основе.

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

34. Профком обязуется:

34.1. Ходатайствовать о предоставлении мест для проживания в общежитиях, арендного жилья работникам, членам отраслевого профсоюза, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

34.2. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем молодым специалистам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

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

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

34.5. Содействовать организации работы Молодежного совета.

35. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

8. Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива

36. Руководитель обязуется:

36.1. Предоставлять Профкому информацию для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

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

36.3. Предоставлять на безвозмездной основе Профкому помещения, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, канцтовары, а также на безвозмездной основе обеспечивать содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану, обслуживание и оборудование указанных объектов, и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

37. Профком обязуется:

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

37.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза – в соответствии с постановлением Совета Министров

Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом профсоюза в размерах, установленных его высшестоящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

38.3. Предоставлять председателю профкома методический день для работы в интересах членов профсоюза.

38.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

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

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

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

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

38.9. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и 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;

достигшему 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе;

поощрять по итогам года наиболее активных общественных инспекторов по охране труда в размере 30 процентов оклада по основной работе.

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

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

38.13. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8-11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

38.14. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

38.15. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8-11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

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

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

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

38.18. Не заключать контракты с работниками, работающими по

трудоу договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

9. Защита интересов работников при проведении приватизации

39. Профком обязуется:

39.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов отраслевого профсоюза.

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

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

40. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

10. Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий Договора

41. Руководитель обязуется:

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

42. Стороны пришли к соглашению:

Действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме

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

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

принятых на себя обязательств.

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

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

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

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

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

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

42.7. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

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

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

Коллективный договор одобрен на профсоюзном собрании «_____» _____ 20__ г., протокол № ____.

Директор
ГУО «Средняя школа № 9
г. Молодечно»

_____ Ю.В.Вершицкий

Председатель
профсоюзного комитета
ГУО «Средняя школа № 9
г. Молодечно»

_____ В.А.Хасаншина

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
Государственного учреждения
Образования «Средняя
школа № 9 г. Молодечно»
№ 111 от 30.03.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа № 9 г. Молодечно»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа № 9 г. Молодечно» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями от 13 декабря 2019г. № 862), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников образования» (с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2019г. № 185), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 года № 286 «Об изменениях постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года №71» и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам.

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения образования, компенсирующих

выплат – за работу с особыми условиями труда, оказание материальной помощи – в связи с непредвиденными материальными затруднениями.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат, премий направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты, установленные законодательством, осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников бюджетных организаций.

II. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5. Размеры и порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам определяется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничивается, устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения.

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

6. Надбавки устанавливаются:

6.1. за характер труда педагогическим работникам (за исключением заместителей руководителя) за выполнение отдельных видов работ:

за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 50% базовой ставки;

за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60% базовой ставки;

за сопровождение обучающихся в учреждении при организации их подвоза – до 50% базовой ставки;

за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60% базовой ставки;

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

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

за участие в экспериментальной и инновационной деятельности

в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов – 60% базовой ставки;

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

б.2. молодым специалистам:

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

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце втором подпункта 5.2), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

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

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

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается

в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада; продолжающим работать на условиях заключенных контрактов с письменного согласия работника на 5 лет (продлевается на максимальный срок), надбавка молодым специалистам выплачивается в размере 50% к окладу в течение всего срока действия контракта.

6.3. за высокие достижения в труде работникам учреждения

до 50 % от оклада за:

высокий уровень организации образовательного процесса, профессиональное мастерство – до 50%;

использование в работе инновационных методик и технологий, передового опыта – до 50 %;

разработка и внедрение наиболее эффективных форм и методов работы- до 50%;

участие в методической и экспериментально-инновационной работе – до 50%;

подготовка и проведение в учреждении заседаний педсовета, семинаров, консультаций, открытых просмотров, праздников и иных мероприятий – до 30%;

участие в подготовке и проведении мероприятий регионального и республиканского уровня – до 50%;

организация работы по развитию образовательных отношений на международном уровне – до 50%;

участие в работе по совершенствованию методического обеспечения образовательного процесса, разработка методических пособий – до 50%;

достижение высоких результатов, призовых мест в смотрах, конкурсах – до 50%;

работа в общественных организациях, выполнение общественных поручений в интересах коллектива (содействие в вопросах охраны труда, пропаганда здорового образа жизни, организация досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (председателю профкома 50% (от оклада), общественному инспектору по охране труда в размере от 30% до 50 % (от оклада), председателю первичной общественной организации «Белая Русь»- в размере 10% (от оклада)).

показатели для премирования педагогических работников за проведение открытых уроков, методических недель, семинаров, мастер классов, круглых столов:

- районный уровень – 10% от оклада;
- областной уровень – 15% от оклада;
- республиканский уровень – до 25% от оклада;

организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе, организация отдыха учителей, охраны здоровья, здоровый образ жизни, участие в спартакиаде учителей – до 10% от оклада;

результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях:

<u>Место</u>	<u>Предметные олимпиады</u>	<u>НПК</u>
	Районный уровень	
1 место	30%	30%
2 место	25%	25%
3 место	20%	20%
	Областной уровень	
1 место	50 %	50%
2 место	40%	40%
3 место	30%	30%
	Республиканский уровень	
1 место	100%	
2 место	75%	
3 место	60%	
	Международный уровень	
1 место	150%	
2 место	120%	
3 место	100%	

качественное взаимодействие с законными представителями обучающихся - до 20% от оклада;

работа по профилактике и раннему выявлению семейного неблагополучия обучающихся – до 30% от оклада;

организация работы по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне – до 20% от оклада;

организация работы по созданию безопасных условий пребывания обучающихся и работников – до 30% от оклада;

организация образовательных услуг по запросам родителей (законных представителей) – до 20% от оклада;

организация работы по летнему оздоровлению обучающихся – до 50% оклада;

качественное сотрудничество с окружающим социумом – до 20% от оклада;

участие в работе по пополнению предметно-развивающей среды – до 50% от оклада;

развитие внебюджетной деятельности – до 30% от оклада;

участие в подготовке учреждения к новому учебному году – до 50% от оклада;

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий, экстренных ситуаций – до 100% от оклада.

рабочим учреждения выплачивается надбавка за:

своевременное и качественное ведение установленной документации до 50 % от оклада;

обеспечение порядка, соблюдение установленных санитарных и иных норм во вверенных помещениях до 20 % от оклада;

обеспечение стабильного функционирования систем отопления, вентиляции. Канализации, водопровода и электрохозяйства до 20% от оклада;

развитие и совершенствование материально-технической базы учреждения до 100 % от оклада.

7. Доплата за особые условия труда устанавливается:

заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования (кроме учреждений дошкольного, высшего образования, дополнительного образования взрослых) 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.

III. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

8. На выплату премий работникам направляются средства, предусматриваемые в бюджете, в размере 5 процентов от суммы окладов работников. Размер, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения определяется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты деятельности учреждения на основании настоящего Положения. Максимальными размерами не ограничивается, оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным

9. Премия устанавливается ежемесячно за:

качественную организацию образовательного процесса, проведение методических мероприятий;

создание безопасных и здоровьесберегающих условий пребывания обучающихся в учреждении;

внедрение в практику работы инновационных программ, методик и технологий, совершенствование форм работы;

качественную организацию работы по повышению профессиональной компетентности педагогических работников;

качественную организацию воспитательной и идеологической работы;

качественное проведение информационной работы, популяризацию работы учреждения;

профилактику и раннее выявление семейного неблагополучия;

участие в методических, спортивных и иных общественно значимых мероприятиях;

качественную организацию работы по обеспечению успешной адаптации обучающихся;

организацию работы и выполнение требований по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне;

ведение документации в соответствии с предъявляемыми требованиями;

эффективность, оперативность выполнения поручений, соблюдение сроков представления регулярной и разовой информации и отчетности;

обеспечение сохранности и учета материальных ценностей, обеспечение надлежащего санитарного состояния помещений и прилегающей территории;

участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения;

рациональное использование, экономию топливно-энергетических ресурсов, выполнение целевого показателя;

развитие приносящей доходы деятельности;

работу по созданию условий для оздоровления обучающихся в летний период;

работу по обеспечению готовности помещений и территории учреждения к новому учебному году.

10. Ежемесячная премия не выплачивается за периоды:

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 не сохраняется средняя заработная плата.

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

11. Основаниями для снижения размера премии являются:

нарушения, выявленные в ходе осуществления контроля;

невыполнение должностных и рабочих обязанностей;

нарушение инструкций, которые приводят к снижению качества работы;

несвоевременное и некачественное представление информации;

нарушение требований охраны труда, противопожарных и санитарных норм и правил;

опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места;

невыполнение приказов и (или) распоряжений руководства учреждения;

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

дисциплинарное взыскание;

утрата и (или) порча материальных ценностей;

использование государственного имущества не в служебных целях;

нарушение морально-этических норм.

IV. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

12. Единовременная выплата на оздоровление работникам осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них), из расчета 0,5 оклада (если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь).

13. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в бюджете.

14. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска. При последующем изменении оклада после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

15. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

16. В случае непредоставления трудового отпуска по уважительным причинам в текущем календарном году единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению работника. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления.

17. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в этом календарном году единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

18. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не

полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени, в том числе, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

19. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада определяется на дату приказа об увольнении.

У. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

20. Материальная помощь оказывается всем категориям работников, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

21. Материальная помощь оказывается работнику на основании заявления работника с указанием конкретной причины.

22. Распределение материальной помощи производится ежемесячно или ежеквартально по согласованию с профкомом учреждения образования.

23. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в следующих случаях:

рождение ребенка – 1 базовая ставка;

бракосочетание работника (первый раз) – 0,5 базовой ставки;

смерть близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети) – 1 базовая ставка;

смерти родственника работника (братья, сестры) – 0,5 базовой ставки;

смерть сотрудника – весь фонд материальной помощи учреждения за месяц;

длительная болезнь работника (30 календарных дней и более) – до 1 базовой ставки;

на подготовку детей к школе - многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей до 18 лет – 0,5 базовой ставки;

пожар, иные чрезвычайные ситуации – до 2 базовых ставок;

прохождение платного обследования и лечения – до 1 базовой ставки 1 раз в год;

в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета – до 2 базовых ставок.

24. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение текущего квартала, распределяются в равных частях между всеми работниками учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
Протокол № 7 от 26.03.2021

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
Государственного учреждения
Образования «Средняя
школа № 9 г. Молодечно»
№ 111 от 30.03.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о внебюджетной деятельности
Государственного учреждения
образования «Средняя школа № 9 г. Молодечно»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Внебюджетная деятельность в Государственном учреждении образования «Средняя школа № 9 г. Молодечно» организуется с целью получения дополнительных источников финансирования для развития и обновления материально-технической базы в учреждении, для повышения заинтересованности работников в результатах своего труда за счет дополнительной оплаты труда, для стимулирования и развития индивидуальных и творческих способностей у детей.

1.2. Учреждение на основании действующих локальных документов имеет право оказывать платные услуги в соответствии с настоящим положением, если Уставом учреждения данные виды деятельности предусмотрены и определены.

1.3. Сфера платных услуг определяется наличием спроса у населения, интересами отдельных групп населения, реальными возможностями удовлетворения спроса (состоянием материально-технической базы учреждения, наличием квалифицированных кадров и др.).

1.4. Развитие внебюджетной деятельности не должно ухудшать качество предоставляемых бесплатных услуг, финансируемых из бюджета.

1.5. Внебюджетные средства учреждения образуются в процессе осуществления предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ.

2.1. Внебюджетные средства формируются по каждому источнику доходов, образованному в процессе осуществления предпринимательской деятельности и иной приносящей доходы деятельности.

2.2. Доходами от иной приносящей доходы деятельности являются:

2.2.1. доходы, полученные:

- от операций по сдаче в аренду оборудования, транспортных средств, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, находящихся в республиканской и (или) коммунальной собственности и переданных в оперативное управление бюджетной организации;
- от операций по сдаче вторичных материальных ресурсов, в том числе драгоценных металлов;
- в виде процентов за пользование временно свободными денежными средствами, находящимися на текущем (расчетном) счете по учету внебюджетных средств;
- в виде процентов по вкладу (депозиту) в размерах, определяемых договором банковского вклада (депозита);
- от реализации изделий, работ, услуг при осуществлении бюджетной организацией возложенных на нее в соответствии с законодательством функций некоммерческого характера;
- в виде неустойки (штрафа, пени), суммы, полученной в результате применения иных мер ответственности за нарушение договорных обязательств, в том числе в результате возмещения убытков, при осуществлении предпринимательской деятельности;

2.2.2. иные непосредственно не связанные с осуществлением предпринимательской деятельности доходы, полученные бюджетной организацией при осуществлении деятельности в соответствии с законодательством.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ВНЕБЮДЖЕТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Во внебюджетной деятельности принимают участие работники учреждения образования,

- организуют и выполняют платные услуги;
- осуществляют контроль по организации внебюджетной деятельности;
- предоставляют сведения для составления смет, калькуляций, расчетов.

4. НАПРАВЛЕНИЯ И ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ, ОСТАЮЩИХСЯ В РАСПОРЯЖЕНИИ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Ежемесячно по каждому источнику доходов определяется сумма превышения доходов над расходами, которая остается в распоряжении бюджетной организации.

Сумма превышения доходов над расходами, остающаяся в распоряжении бюджетной организации, рассчитывается как разница между доходами от предпринимательской деятельности (доходами от иной приносящей доходы деятельности) по каждому источнику доходов,

уменьшенными на суммы налогов, сборов (пошлин) и иных обязательных платежей, уплаченных в республиканский и местные бюджеты, государственные внебюджетные фонды, и фактическими расходами по каждому источнику доходов в пределах сметы.

4.2. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, используются для:

развития материально-технической базы;

осуществления научной, научно-технической и инновационной деятельности;

осуществления дополнительных выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам бюджетной организации, обучающимся, иным лицам, определяемых на основании коллективного договора, соглашения, иного локального правового акта, принятых в соответствии с законодательством;

иных целей в соответствии с законодательством.

4.3. Расходование денежных средств осуществляется согласно утвержденным сметам.

4.4. Премирование осуществляется согласно Положению о премировании сотрудников за счет внебюджетных средств, получаемых при осуществлении приносящей доходы деятельности. Положение разработано на основании Инструкции о порядке составления, рассмотрения и утверждения бюджетных смет, смет доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций, утвержденной Постановлением Министерства финансов от 17 октября 2013г. № 66, Положения о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013г. № 641.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении объемов и качества услуг, оказываемых населению на платной основе.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании сотрудников за счет внебюджетных средств, получаемых при осуществлении приносящей доходы деятельности

1. Условия премирования:

1.1. Обязательным условием премирования сотрудников является превышение доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, а также обеспечение эффективной и качественной работы по

увеличению объема платных образовательных услуг, оказываемых населению.

1.2. Конкретный размер премии сотрудникам, оказывающим платные образовательные услуги населению, а также лицам, содействующим оказанию этих услуг, устанавливается постоянно действующей комиссией по премированию, созданной приказом начальника управления по образованию Молодечненского районного исполнительного комитета. Комиссия подводит итоги и учитывает показатели работы при премировании каждого работника. Результаты работы комиссии оформляются приказом.

1.3. Руководители подведомственных учреждений в отдельных случаях могут самостоятельно премировать своих сотрудников.

3. Порядок премирования:

3.1. Премирование работников производится не реже одного раза в квартал на основании приказа, согласованного с соответствующим органом отраслевого профсоюза.

3.2. На премирование направляется не менее 40% от суммы, остающейся в распоряжении учреждения. При этом данные средства могут использоваться на премирование и оказание материальной помощи работникам, учащимся, установление надбавок работникам организации за высокие профессиональные достижения в работе, сложность и напряженность труда.

3.3. Основанием для начисления премии являются данные статистической отчетности, бухгалтерского учета.

3.4. Сумма премии распределяется между работниками с учетом индивидуального вклада каждого работника в общие результаты труда.

3.5. Премия, выплачиваемая одному работнику, максимальным размером не ограничивается.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № 7 от 26.03.2021

Приложение № 3

**Перечень
работников Государственного учреждения образования
«Средняя школа №9 г. Молодечно»,
которым устанавливается дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность основного отпуска (кол-во календарных дней)	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)	Общая продолжительность ежегодного отпуска (количество дней)
1	Заведующий библиотекой	24	6	30
2	Заместитель директора по хозяйственной работе	24	7	31
3	Секретарь	24	3	27

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» с изменениями и дополнениями; приказ начальника управления по образованию Молодечненского райисполкома от 12.04.2019 № 287 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам управления образования и подведомственных учреждений с изменениями и дополнениями».

Руководитель

_____ / _____ /

Подпись

инициалы, фамилия

Председатель ППО

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Приложение № 6

Перечень
профессий и должностей работников
Государственного учреждения образования
«Средняя школа № 9 г. Молодечно»,
которым вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование Профессии, должности	Учетный период
Сторож	Год

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

Руководитель

_____/_____/_____
Подпись инициалы, фамилия

Председатель ППО

_____/_____/_____
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 7

План
мероприятий по улучшению условий и охраны труда
ГУО «Средняя школа № 9 г. Молодечно»

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий (руб.)		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка о выполнении
		планируемая	фактическая				
1	Ознакомление с содержанием нормативных документов по охране труда, приказов Министерств и управления по образованию Молодечненского райисполкома			Постоянно	Антонович Т.Ю., Хасаншина В.А.	Повышение уровня знаний по охране труда, 83 человека	
2	Ежедневный, ежемесячный и ежеквартальный периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда			Постоянно	Вершицкий Ю.В., Хасаншина В.А.	Осуществление руководства и контроля за соблюдением норм и правил охраны труда, 83 человека	
3	Обновление уголков по охране труда в кабинетах, мастерских, спортивном зале	100		Август	Зав. кабинетами	Обеспечение своевременного информирования по вопросам охраны труда, 83 человека	
4	Проверка исправности и соответствия требованиям безопасности станочного оборудования мастерских	Внебюджет		Сентябрь	Ермакович В.И.	Обеспечение безопасных условий труда, 4 человека	
5	Осуществление плановой перезарядки огнетушителей	Бюджет		Постоянно	Шамова Т.А.	Обеспечение безопасных условий труда, 83 человека	

6	Обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты согласно перечня профессий и должностей	1000		2022г.	Вершицкий Ю.В., Шамова Т.А.	Обеспечение безопасных условий труда, 28 человек	
8	Осуществление контроля за комплектованием аптечек первой помощи в учебных кабинетах, мастерских	100		Постоянно	Заведующие кабинетами	Оказание первой медицинской помощи по мере необходимости, 83 человека.	
9	Проведение обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда вновь принятых работников			Сентябрь-октябрь	Ответственный по охране труда	Повышение уровня знаний по охране труда, 83 человека	
10	Осуществление контроля за правильностью и своевременностью проведения и регистрации всех инструктажей по охране труда			Постоянно	Бочарова Е.А.	Осуществление руководства и контроля за соблюдением норм и правил охраны труда, повышение уровня знаний по охране труда, 83 человека	
11	Осуществление контроля за прохождением периодических медицинских осмотров работников			Постоянно	Виноградова Н.В.	Осуществление руководства и контроля за соблюдением норм и правил охраны труда, 83 человека	
12	Проведение отработки действий на случай возникновения чрезвычайных ситуаций			В течение года	Виноградова Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда, 83 человека	
13	Обеспечение школы моющими средствами	500		В течение года	Шамова Т.А.	Выполнение требований СанПиН (67 работников)	

Приложение № 10

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий и должностей работников,
 Государственного учреждения образования
 «Средняя школа № 9 г. Молодечно»,
 которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты
 по установленным нормам

№ № п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка а по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол- во компл. .	
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1	
2.	Дворник	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	1	
		Головной убор из х/б ткани		12	1	
		Ботинки кожаные	Ми	12	1	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	1	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>				
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	1	
		Сапоги резиновые	В	24	1	
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	1	
		<i>Зимой дополнительно:</i>				
		Валяная обувь	Тн20	48	1	
Галоши на валяную обувь		24	1			
Рукавицы утепленные	Тн	До износа	1			
3.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1	
		Головной убор из х/б ткани		12	1	
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	12 6	1	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	1	
		<i>Зимой при работе в неотопляемых помещениях и на наружных работах:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур	Тн	36	1	

		из х/б ткани			
		Валяная обувь	Тн20	48	1
		Галоши на валяную обувь		24	1
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
4.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	2
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный	2
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	2
		Очки защитные	ЗНГ	До износа	2
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>			
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12	2
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные	2
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12	2
		Противогаз		До износа	2
5.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б	ЗМи	12	1
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12	1
		Фартук х/б	Ми	6	1
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	1
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	1
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	1
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	1
		Валяная обувь	Тн20	48	1
		Галоши на валяную обувь		24	1
6.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12	4
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12	4
		Ботинки кожаные	Ми	12	4
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	4
		Плащ непромокаемый с		Дежурный	4

		капюшоном	Вн		
		Сапоги резиновые	В	24	4
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Полушубок	Тн	Дежурный	4
		Валяная обувь	Тн20	48	4
		Галоши на валяную обувь		24	4
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	4
7.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	ЗМи	12	7
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	7
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	7
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	7
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	7
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	7
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	7
8.		Кассир	Халат х/б (куртка х/б)	ЗМи	12
	Шапочка х/б (косынка х/б)			6	1
	Фартук х/б с нагрудником		ЗМи	6	1
	Тапочки кожаные		Ми	12	1
9.	Заведующий столовой,	Халат х/били куртка х/б	ЗМи	12	1
		Шапочка или косынка х/б		6	1
		Фартук с нагрудником х/б	Ми	6	1
10.	Повар (шеф- повар)	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	1
		Фартук х/б	Ми	6	1
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	1
		Туфли (тапочки) кожаные	З	12	1
11.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		12	1
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	1
		Колпак х/б (косынка х/б)		6	1
		Перчатки резиновые		До износа	1

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. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты

