Управление по образованию, спорту и туризму

Крупского районного исполнительного комитета

Государственное учреждения образования

«Бобрская средняя школа имени А. В. Луначарского

Крупского района»

**Коллективный договор**

**Государственного учреждения образования**

**«Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района»**

**на 2023–2026 годы**

Одобрено на собрании

трудового коллектива

«10» января 2023 г.

Содержание

коллективного договора государственного учреждения образования

«Бобрский учебно-педагогический комплекс ясли-сад–средняя школа

им. А.В.Луначарского Крупского района»

ГЛАВА 1…………………………………………………………………

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ……………………………………………….3-6

ГЛАВА 2……………………………………………………………….

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА……….6-12

ГЛАВА 3………………………………………………………………..

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА…………………….12-18

ГЛАВА 4………………………………………………………………..

ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ……………………………………………18-24

ГЛАВА 5 …………………………………………………………………

ОХРАНА ТРУДА………………………………………………………24-28

ГЛАВА 6………………………………………………………………….

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ,

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ28-31

ГЛАВА 7………………………………………………………………….

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО

ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА…………………………………………31-34

ГЛАВА 8……………………………………………………………………

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ………………………………………………………34

ГЛАВА 9……………………………………………………………………

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА………35-36

ПРИЛОЖЕНИЯ 1-18……………………………………………………37-99

коллективный договор

Государственного учреждения образования

«бобрская средняя школа имени А.В.Луначарского Крупского района»

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района»от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация Государственного учреждения образования «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком), представляющего интересы работников – членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома Будько Натальи Владимировны и Государственного учреждения образования «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района»(далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица директора Государственного учреждения образования «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» Голец Вероники Михайловны.

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

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

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

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

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников –только членов профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, освобожденных профсоюзных работников, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждениичленов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

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

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту социально-экономических, трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании ППО и представителей Нанимателя (комиссии), собрании работников.

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

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

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

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

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Договор вступает в силу с «10» января 2023 года и действует до «10» января 2026 года*,* либо до заключения нового договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия нового коллективного Договора.

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

2. Организация, нормирование и оплата труда

18. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

19. Профком обязуется:

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

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается соответствующая комиссия, с включением в ее состав представителя ППО.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующих Положений.

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

20.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центрами по обеспечению деятельности бюджетных организаций (или бухгалтерией организации) до сведения Нанимателя и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в текущем календарном году на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном приложением 1 настоящего Договора.

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

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

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

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

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

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение 2, 6), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

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

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

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

20.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

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

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

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 15 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 70% базовой ставки однократно;

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

20.14.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях;

20.15. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье для дошкольного учреждения, шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье для учреждения общего среднего образования .

20.16. Производить выплату заработной платы Оплата труда производится 2 раза в месяц: 22 числа – за первую половину текущего месяца и 9 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам осуществляются в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

20.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 17.

20.30. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 18).

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

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

3. Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

21. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

22. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

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

в определенный период:

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

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

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

учителям (преподавателям) учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, специальных учебно-воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

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

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

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

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

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

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

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерти члена семьи, близкого родственника – три календарных дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков – 3 календарных дня;

рождения детей, внуков – 3 календарных дня;

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

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

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – 3 календарных дня.

Проводы на службу в ВС для родителей – 3 дня

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

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

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

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

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

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

23.20. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств согласно законодательству.

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью второй настоящего пункта, производится за счет средств, полученных 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 организации на оплату труда.

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

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

23.22. По письменной просьбе учителя по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 14 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.23. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 60 календарных дней.

4. Гарантии занятости

24. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

25. Профком обязуется:

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

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

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

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

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, в случае равной производительности труда и квалификации, отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (20 лет); получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26.15. Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профкома.

Установить, что Наниматель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает примерную форму контракта для работников организации.

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

26.17. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 15 лет, с их согласия:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

характеристику с предыдущего места его работы;

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

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

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

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

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

5. Охрана труда

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда (Приложение 8).

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

27.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 13).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

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

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

28. Профком обязуется:

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

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

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять в учреждении образования контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране 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 9);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 14);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 15).

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 11);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 10).

29.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3.

29.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 3 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

29.7. Поощрять за активную работу работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам квартала в размере двух базовых величин.

29.8. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха, на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов: 10 минут каждый час работы.

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

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

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

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

31. Профком обязуется:

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

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

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

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

31.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

32.7. Содействовать организации заготовки на зиму овощей для работников.

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

32.9. Создавать условия для питания работников.

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

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

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

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

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

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

32.16. Оказывать содействие в подвозе работников организации на работу и обратно школьными автобусами при наличии в них свободных мест.

7. Правовые гарантии деятельности профсоюзаи

его профсоюзного актива

33. Наниматель обязуется:

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

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

34. Профком обязуется:

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

34.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

35. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

35.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

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

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

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

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

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

35.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

8. Защита интересов работников при проведении приватизации

36. Профком обязуется:

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

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора и внесенных в него изменений в пределах своих полномочий иобязательств.

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

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

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

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

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

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

|  |  |
| --- | --- |
| Одобрен на профсоюзном собрании работников «10» января 2023 г., протокол от 10.01.2023 № 1 | |
|  | |
|  | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора  ГУО «Бобрская средняя школа  имени А.В. Луначарского  Крупского района»  04.01.2023 г. № 6 |
| ПОЛОЖЕНИЕ  о порядке и условиях премирования работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» |  |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников Бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 г. № 482.

1.2. Настоящее Положение действует и распространяется на работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» с 1 января 2023 года.

1.3. Целью Положения является совершенствование системы премирования, усиление материальной заинтересованности работников учреждения в достижении высокого качества труда, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТУ ПРЕМИЙ

2.1. На выплату премий направляются:

средства, предусматриваемые в бюджете в размере **20 процентов** от суммы окладов работников;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения;

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда работников;

средства иных источников, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

2.2. Для работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты премий являются внебюджетные средства.

2.3. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, рассчитанные ежемесячно с нарастающим итогом определяются как разница между расчетным месячным фондом и фактически начисленными суммами по заработной плате (за исключением единовременных выплат на оздоровление, выплат на оказание материальной помощи, премирование, индексацию заработной платы).

Расчетный месячный фонд состоит из суммы плановых выплат по штатному расписанию и фактически начисленных сумм на доплаты за работу в ночное время, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплаты за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни, оплату замены временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (перечень работников определен в положении об оплате труда).

3. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ

3.1. Общий фонд ежемесячного премирования составляет **20 процентов** от суммы окладов работников.

3.2. Ежемесячно всем категориям работников, в том числе совместителям добросовестно исполняющим свои должностные инструкции и не имеющим замечаний по работе начисляется базовая премия в размере **5 процентов** оклада работника за фактически отработанное время.

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

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

4. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Премирование работников производится ежемесячно с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы учреждения.

4.2. Разница между плановым фондом премирования и начисленной базовой премией, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются на увеличение премии работникам, достигшим наивысших результатов в работе.

4.3 Премия работнику может устанавливаться по одному или нескольким показателям, при установлении премии по нескольким показателям они суммируются.

4.4. Показатели установления премии:

за обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции – до 10%;

за рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 10%;

за соблюдение норм служебной и профессиональной этики – до 10%;

за обеспечение сохранности государственного имущества – до 10%;

за обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – до 10%;

за инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, выполнение поручений – до 10%;

за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – до 10%;

за работу по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования – до 10%;

за выполнение общественных поручений в интересах коллектива работников – до 10%;

за обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей– до 10%;

за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 10%;

за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – до 10%.

4.5. Конкретные размеры премии устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и выплачиваются ежемесячно вместе с выплатой заработной платы за отработанный период. Конкретный размер премии руководителю учреждения устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт.

4.6. Ежемесячная премия не начисляется 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 сохраняется средняя заработная плата.

4.7. Размер премии понижается на 50% в случаях за:

некачественное выполнение функциональных обязанностей, подтверждённое результатами проверок;

несоблюдение обязательств по коллективному договору;

нарушение Устава и других документов, регламентирующих деятельность управления;

нарушение трудового законодательства;

нарушение финансовой дисциплины;

невыполнение обязательств по трудовому договору (контракту), заключённому с нанимателем;

нарушение морально-этических норм;

нарушение сроков предоставления документов в вышестоящие организации;

невыполнение целевых показателей по экономии денежных средств, топливно-энергетических ресурсов;

допущение случаев нерационального расходования топливно-энергетических и материальных ресурсов.

4.8. Размер премии понижается на 100% в случаях за:

прогул без уважительной причины;

грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

грубое нарушение правил охраны труда;

невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

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

нарушение Директивы Президента Республики Беларусь № 1 от 11.03.2004 г. «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и Директивы № 3 от 14.06.2007 г. «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства»;

при увольнении за виновные действия.

4.9. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная записка, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

4.10. Руководителем может быть установлен иной процент уменьшения размера премии.

4.11. Плановый объем средств на премирование, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда в расчете на месяц (нарастающим итогом) неиспользованный в текущем периоде на цели премирования может быть направлен на повышение премии в другое время (за квартал, полугодие, год) в зависимости от результатов работы согласно данного положения и максимальными размерами не ограничивается.

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом ППО работников

ГУО «Бобрская средняя школа

имени А.В. Луначарского Крупского района»

Протокол № 1 от 04.01.2023 г.

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2  УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора  ГУО «Бобрскиая средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района»  04.01.2023 г. № 6 |
| ПОЛОЖЕНИЕ  о размерах, порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам  ГУО «Бобрская средняя школа имени  А.В. Луначарского Крупского района» |  |

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано на основании пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Настоящее Положение действует и распространяется на работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» (далее – работники учреждения) с 1 января 2023 года.

1.3. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия установления и выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения.

1.4. Установление надбавки за высокие достижения в труде производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения.

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТУ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

2.1. Источниками средств направляемых на выплату данной надбавки являются: бюджетное финансирование (республиканский, местный бюджет), средства, получаемые от приносящей доходы деятельности, и средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

2.2. Для работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

3. РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ ВТРУДЕ

3.1. На установление надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размере **15 процентов** суммы окладов работников учреждения.

Конкретные размеры надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и выплачиваются ежемесячно вместе с выплатой заработной платы за отработанный период. Конкретный размер надбавки за высокие достижения в труде руководителю учреждения устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт.

3.2. Размеры надбавки за высокие достижения в труде определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий согласно данному Положению.

3.3. Надбавка за высокие достижения в труде работнику максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в пределах финансовых средств, выделяемых на эти цели.

4. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

4.1. Надбавка за высокие достижения в труде может устанавливаться по одному или нескольким показателям, при установлении надбавки по нескольким показателям они суммируются.

4.2. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

4.3. Указанная надбавка устанавливаются, как правило, на квартал (месяц, полугодие) и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

4.4. Надбавка за высокие достижения в труде 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;

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

4.5. Показатели установления надбавки за высокие достижения в труде от **базовой ставки** работника:

за результативность выполнения работ республиканского мониторинга – до 30%;

за результативность выполнения работ областного мониторинга – до 20 %;

за результативную подготовку победителей олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований:

УОСО: республиканского уровня – до 40%;

областного уровня – до 20%;

районного уровня, занявшим 1 место – до 10%.

УДО: республиканского уровня – до 40%;

областного уровня – до 25%;

районного уровня, занявшим 1 место – до 15%.

ГУДО: республиканского уровня – до 40%;

областного уровня – до 30%;

районного уровня, занявшим 1 место – до 20%.

за обеспечение необходимых мер при неблагоприятных санитарно-эпидемиологических, климатических и других форсмажорных обстоятельствах – до 50%;

за участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения – до 15%;

за организацию системной и качественной работы по профилактике правонарушений и преступлений - до 15%;

за совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 10%;

за активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до 30%;

за обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 15%;

за организацию работы в рамках взаимодействия с общественными благотворительными организациями – до 5%;

за организацию и проведение творческих конкурсов, олимпиад, турниров, интернет - конкурсов – до 20 %;

за организацию и проведение фестивалей, конференций, семинаров и других образовательных мероприятий – до 20%;

за организацию и проведение соревнований, спортландий и других видов спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий – до 20%;

за активное участие в методической и экспериментальной работе

применение новаторских подходов, форм и методов работ – до 20%;

за активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями – 20%;

за выполнение показателя по получению доходов от внебюджетной деятельности в размере – до10%;

за выполнение показателя по оказанию платных образовательных услуг в размере – до 10%;

за подготовку и успешное представление методических материалов на областные, республиканские выставки, СМИ – до10 %;

за хорошую организацию работы по оздоровлению детей в летний период и каникулы – до15 %;

по итогам проверок вышестоящими организациями учреждения и рекомендациями о поощрении – до20%;

за инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, выполнение поручений – до 15%;

при объявлении благодарности управления по образованию, спорту и туризму за достигнутые результаты – до20%;

при награждении почетной грамотой управления по образованию, спорту и туризму за достигнутые результаты – до 30%;

при объявлении благодарности, награждении почетной грамотой главного управления образования, главного управления спорта и туризма за достигнутые результаты в соответствии с положением главного управления – до 40%;

за соблюдение требований охраны труда и трудовой дисциплины в размере – до 30%:

за отсутствие нарушений правил, инструкций и других документов по охране труда – до 25%;

за отсутствие нарушений противопожарных норм, соблюдение санитарных норм и правил – до 25%;

за активное участие и проведение общественно-спортивных мероприятий

– до 50%;

за рациональное использование, экономии материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 50%;

за качественное исполнение должностных обязанностей, инструкций, положений – до 50 %;

за достижение100-процентного членства в учреждении, при выполнении общественной работы в интересах коллектива председателю профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы и выполняющего работу на общественных началах – до 50%.

4.6. Размер надбавки может повышаться (понижаться) в зависимости от результатов работы.

4.7. Надбавка может быть отменена (или уменьшена) в случае снижения качества работы, нарушения трудовой дисциплины, не соблюдения сроков выполнения работ.

4.8. Плановый объем средств надбавки за высокие достижения в труде неиспользованной в текущем периоде в расчете на месяц (нарастающим итогом) может быть направлен на повышение надбавки в другое время (за квартал, полугодие, год) в зависимости от результатов работы согласно данного положения и максимальными размерами не ограничивается.

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом ППО работников

ГУО «Бобрская средняя школа

имени А.В. Луначарского Крупского района»

Протокол № 1 от 04.01.2023 г.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3  УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора  ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района»  04.01.2023г. № 6 |
| ПОЛОЖЕНИЕ  о размерах и порядке установления доплаты за особые условия труда работникам ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» |  |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано на основании пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования.

1.2. Настоящее Положение действует и распространяется на работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» (далее – работники учреждения) с 1 января 2023 года.

1.3. Настоящее Положение определяет размеры и порядок установления доплаты за особые условия труда (далее – доплаты) работникам учреждения.

1.4. Выплата доплаты производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения.

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТУ ДОПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

2.1. Источниками средств направляемых на выплату доплаты является бюджетное финансирование (местный бюджет).

3. РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Конкретный размер доплаты работникам устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и выплачивается ежемесячно вместе с выплатой заработной платы за отработанный период. Конкретный размер доплаты руководителю учреждения устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт.

3.2. Размеры доплаты определяются в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы согласно данному Положению.

4. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

4.1. Доплата устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

4.2. Указанная доплата устанавливается, как правило, на квартал (месяц, полугодие) и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы), в том числе в каникулярный период.

4.3. Доплата 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;

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

4.4. Доплата устанавливается в процентах от базовой ставки следующим работникам учреждения:

за работу с обучающимися с особенностями психофизического развития (от 10 до 20 процентов):

*в классах интегрированного обучения и воспитания учителю, учителю-дефектологу – 20%;*

*в пункте коррекционно-педагогической помощи учителю-дефектологу– 20%;*

*за обучение на дому по программе специального образования учителю, учителю-дефектологу – 20%;*

*в группах интегрированного обучения и воспитания:*

*учителю-дефектологу – 20%;*

*воспитателю дошкольного образования – 20%;*

*музыкальному руководителю – 15%;*

*руководителю физического воспитания – 15%;*

*педагогу социальному – 10%;*

*педагогу-психологу – 10%;*

*помощнику воспитателя – 10%;*

*в специальной группе для детей с нарушениями речи:*

*учителю-дефектологу – 20%;*

*воспитателю дошкольного образования – 20%;*

*музыкальному руководителю – 15%;*

*руководителю физического воспитания – 15%;*

*помощнику воспитателя – 10%;*

4.5. Доплата устанавливается по одному или нескольким критериям, при установлении доплаты по нескольким критериям они суммируются, размер доплаты не должен превышать 20 % (50%) от базовой ставки.

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом ППО работников

ГУО «Бобрская средняя школа

имени А.В. Луначарского Крупского района»

Протокол № 1 от 04.01.2023 г.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 4  УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора  ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского  Крупского района»  04.01.2023 г. № 6 |
| ПОЛОЖЕНИЕ  о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» |  |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано на основании абзаца 2 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.2. Настоящее Положение действует и распространяется на работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» с 1 января 2023 года.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты материальной помощи ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» (далее – учреждение).

1.4. Годовой размер средств на выплату материальной помощи формируется из расчета 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Фонд материальной помощи формируется из средств, выделяемых из бюджета в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников, средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средств из иных источников, не запрещенных законодательством.

РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Материальная помощь работникам оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением.

3.2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника по приказу руководителя с согласованием с профсоюзным комитетом.

3.3. К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются копии документов, подтверждающих причину обращения.

3.4 Материальная помощь может быть оказана работникам в случаях (указывается в базовых величинах):

вследствие стихийного бедствия – до 10 базовых величин;

смерти работника – до 10 базовых величин;

смерти близкого родственника работника (мужа, жены, детей) – до 5 базовых величин;

смерти близкого родственника работника (брата, сестры, родителей) – до 3 базовые величины;

продолжительной болезни свыше 1 месяца, перенесенной сложной операции работника (его несовершеннолетнего ребёнка) – до 4 базовых величин;

рождением его (ее) ребёнка – до 2 базовые величины;

в связи с бракосочетанием (впервые) работника в размере – до 5 базовых величин;

в связи с подготовкой ребенка работника из многодетных семей (3 и более детей школьного возраста) к школе и семьям, воспитывающим ребенка-инвалида, в размере – до 3 базовые величины;

в связи с юбилейными датами работника (50 лет, 60 лет – женщинам, 60 лет – мужчинам) в размере – до 3 базовые величины;

в связи с достижением пенсионного возраста с выходом на пенсию – до 4 базовых величин.

3.5. Материальная помощь может быть оказана при наличии финансовых средств и в других случаях, предусмотренных коллективным договором, по ходатайству первичной профсоюзной организации.

3.6. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется руководителем по представлению председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.7. Общие расходы на оказание материальной помощи (0,3 среднемесячной суммы окладов работников) не должны превышать планируемой суммы затрат на эти цели в год.

3.8. По решению руководителя по согласованию профсоюзным комитетом в осенний период работникам может оказываться материальная помощь для приобретения плодово-овощной продукции в размере сложившегося процента в абсолютных сумах.

3.9. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается работникам в конце календарного года в размере сложившегося процента пропорционально суммы окладов, с учетом фактически отработанного времени (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом ППО работников

ГУО «Бобрская средняя школа

имени А.В. Луначарского Крупского района»

Протокол № 1 от 04.01.2023 г.

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

|  |  |
| --- | --- |
| ПОЛОЖЕНИЕ  о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам  ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» | Приложение 5  УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора  ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района»  04.01.2023г. № 6 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение разработано на основании абзаца 2 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников Бюджетных организаций».

1.2. Настоящее Положение действует и распространяется на работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» с 1 января 2023 года.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия единовременной выплаты на оздоровление (далее – выплата на оздоровление) работникам ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» (далее – учреждение).

1.4. На осуществление выплаты на оздоровление работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством (абзац 2 пункта 4 Указа от 18.01.2019 № 27).

1.5. Годовой размер средств на выплату формируется из расчета 1.0 оклада, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь (абзац 2 пункта 4 Указа от 18.01.2019 № 27).

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

2.1. Источниками средств направляемых на выплату на оздоровление, являются: бюджетное финансирование (республиканский, местный бюджет), средства, получаемые от приносящей доходы деятельности, и средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

2.2. Для работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

2.3. Порядок и условия осуществления выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников, независимо от источника выплаты их заработной платы.

3. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

3.1. Выплата на оздоровление осуществляется из расчета одного оклада работника (или другого размера в соответствии с законодательным актом или постановлением Совета Министров Республики Беларусь).

3.2. Размер оклада работника, из которого исчисляется выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска, а при увольнении работника – на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплата на оздоровление не производилась).

3.3. В случае если 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 выплата на оздоровление не производится.

3.3. В случае изменения оклада работника в течение года после даты начала отпуска и, если выплата на оздоровление была произведена, то перерасчет и доплата выплаты на оздоровление работнику не производится.

3.4. Выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени:

в случае если работник принят на работу и отработал менее календарного года;

в случае если работник принят на работу в течение календарного года из другой бюджетной организации, если по прежнему месту работы её выплата не производилась (при предоставлении справки с прежнего места работы);

в случае увольнения работника в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом 3.2. пункта 3 настоящего Положения, кроме увольнения в соответствии со статьёй Трудового кодекса Республики Беларусь 42 пункт 1, 2, 6; статьёй Трудового кодекса Республики Беларусь 44 пункт 1, 6.

3.5. В случае если работник уходит в отпуск (приходит из отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении ему трудового отпуска, выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 0,5 оклада, если по данной должности в текущем календарном году выплата на оздоровление не производилась;

пропорционально отработанному времени, если по данной должности в текущем календарном году выплата на оздоровление уже производилась;

в случае если выплата на оздоровление производилась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени при наличии средств на эти цели.

3.6. В случае если работник перешел с одной должности на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата осуществляется исходя из размера оклада по новой должности.

3.7. Работникам, принятым на работу в течение календарного года в случае, если выплата на оздоровление по данной должности (профессии) уже производилась в полном размере в текущем календарном году, то данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени при наличии средств на эти цели.

3.8. Если работник в текущем году не обратился с письменным заявлением о предоставлении выплаты на оздоровление, то в следующем календарном году он теряет право на получение такой выплаты за предыдущий период.

4.ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4.1. Выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника.

4.2. Выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работником документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

4.3. Выплата на оздоровление производится один раз в календарном году, как правило при уходе в трудовой отпуск (отпуск).

4.4. Перерасчет выплаты на оздоровление при изменении оклада работника не производится.

4.5. Выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлялся трудовой отпуск (отпуск) в текущем календарном году, её размер определяется исходя из оклада на дату написания заявления работника.

4.6. Выплата на оздоровление может быть выплачена работнику и в иное время по его письменному заявлению по согласованию с руководителем:

- на санаторно-курортное лечение;

- при продолжительной болезни свыше 1 месяца, перенесенной сложной операции и других заболеваниях;

- непредвиденных материальных затруднениях.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  С профсоюзным комитетом ППО работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района»  Протокол № 1 от 04.01.2023 г. |  |

Приложение 6

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

ГУО «Бобрская школа

имени А.В. Луначарского

Крупского района»

04.01.2023г. № 6

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях установления надбавки

за характер труда работникам ГУО Бобрская средняя

школа имени А.В. Луначарского Крупского района»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования.

2. Настоящее Положение действует и распространяется на работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) с 1 января 2023 года.

3. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда работникам учреждения за выполнение отдельных видов работ (далее – надбавки).

4. Выплата надбавки производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения.

ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТУ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОТНИКОВ ГУО»БОБРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ А.В. ЛУНАЧАРСКОГО КРУПСКОГО РАЙОНА»

5. Источниками средств направляемых на выплату надбавки является бюджетное финансирование (местный бюджет).

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОТНИКОВ ГУО «БОБРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ А.В. ЛУНАЧАРСКОГО КРУПСКОГО РАЙОНА»

6. Надбавка за характер труда устанавливается:

6.1.педагогическим работникам (за исключением руководителей и их заместителей) за выполнение отдельных видов работ, размер надбавки устанавливается в процентах от базовой ставки, но не более 60 процентов по одному основанию независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

На установление надбавки направляется 10 процентов суммы окладов педагогических работников учреждения.

Для педагогических работников, реализующих содержание образовательных программ дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью – 5 процентов суммы окладов этих педагогических работников.

6.2. работникам, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, рабочим (далее – рабочие и межотраслевые служащие), направляя на эти цели средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

Объем средств на надбавку за характер труда рабочим и межотраслевым служащим и размер надбавки рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту.

Размер надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим по учреждению устанавливается локальным правовым актом в проценте к сумме окладов этих работников с округлением до целого числа. При этом максимальный размер надбавки конкретному работнику не ограничен.

6.3. Конкретные размеры надбавки за характер труда работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и выплачиваются ежемесячно вместе с выплатой заработной платы за отработанный период.

Одному работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям.

ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОТНИКАМ ГУО «БОБРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ А.В. ЛУНАЧАРСКОГО КРУПСКОГО РАЙОНА»

7. Надбавка может устанавливаться по одному или нескольким показателям, при установлении надбавки по нескольким показателям они суммируются.

7.1. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

7.2. Надбавка педагогическим работникам устанавливается, как правило, на месяц (квартал, полугодие), рабочим и межотраслевым служащим устанавливается на месяц, выплата надбавки производится за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

7.3. Надбавка 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;

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

7.4. Показатели надбавки за характер труда педагогическим работникам:

7.4.1 за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями — до 10%;

7.4.2 за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период — до 10%;

7.4.3 за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза — до 20%;

7.4.4 за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования — до 20%;

7.4.5 за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий):

республиканского уровня – до 60%;

областного уровня – до 30%;

7.4.6 за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий — до 40%;

7.4.7 за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со [статьей](consultantplus://offline/ref=CF6A001A2A768204A856EBA123A665FEA83183E1A9958FDF17638EBD2BC34FAB9D5FC9CBDB6BB7765F7A6BB6290E59F2B333C5A9729408226A44BB7ABCo7v6M) 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов:

республиканского уровня – до 50%;

областного уровня – до 40%;

районного уровня – до 30%;

7.4.8 за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов, модулей, в том числе в рамках профильного обучения, на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования — до 20%.

7.5 Показатели надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим**:**

7.5.1 за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

7.5.2 за повышенный объем и разновидность выполняемой работы;

7.5.3 за интенсивность труда, четкое и оперативное выполнение поручений;

7.5.4 за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и (или) сложных работ;

7.5.5 за стабильное непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения;

7.5.6 за проведение ремонтных работ;

7.5.7 за образцовое содержание рабочего места, оборудования;

7.5.8 за выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива;

7.5.9 за выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива, не предусмотренных должностными обязанностями;

7.5.10 за привлечение к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни для подготовки, организации, участия в смотрах, конкурсах соревнованиях и других мероприятиях;

8. Плановый объем средств надбавки за характер труда педагогических работников неиспользованной в текущем периоде в расчете на месяц (нарастающим итогом) может быть направлен на повышение надбавки в следующем периоде в зависимости от результатов работы согласно данного положения.

9. Объём средств, предусмотренных на выплату надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим в расчете на месяц (нарастающим итогом) неиспользованный в текущем периоде может быть направлен на повышение премии в следующем периоде, а также в другое время (за квартал, полугодие, год) в зависимости от результатов работы согласно положения о порядке и условиях премирования.

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом ППО работников

ГУО «Бобрская средняя школа

имени А.В. Луначарского Крупского района»

Протокол № 1 от 04.01.2023 г.

Приложение 7

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

ГУО «Бобрская школа

имени А.В. Луначарского

Крупского района»

04.01.2023г. № 6

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников ГУО «Бобрская средняя

школа имени А.В. Луначарского Крупского района»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Указа Президента от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 27), постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – постановление № 13), постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – постановление № 138), Трудового кодекса Республики Беларусь, постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2020 года № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (далее – постановление № 71), постановления Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 года № 286 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2020 года № 71», и другими нормативными актами.

1.2. Настоящее Положение действует и распространяется на работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района» (далее – работники учреждения) с 1 января 2023 года.

2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников учреждения.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Оплата труда работников учреждения производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую [ставку](consultantplus://offline/ref=CACC832AFD056151C394D02AA5DD37E76E43AE26382FD6EE29D83685A6701CC4E2FA9D2CAA25D941352AEFF7AF4A194DF) и 18-разрядную тарифную [сетку](consultantplus://offline/ref=CACC832AFD056151C394D02AA5DD37E76E43AE26382FD6EE29D83685A6701CC4E2FA9D2CAA25D941352AEFF7AF4B194CF) и состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат.

4. Заработная плата работников подлежит индексации в соответствии с законодательством.

5. Минимальной гарантией в области оплаты труда работников является минимальная заработная плата, размер которой устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

6. Положение распространяется на всех работников учреждения.

7.Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Республики Беларусь.

8. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет руководитель учреждения.

ГЛАВА 2

ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА И ПОРЯДОК ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

9.1. Источниками средств направляемых на оплату труда, являются: бюджетное финансирование (республиканский, местный бюджет), средства, получаемые от приносящей доходы деятельности, и средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

9.2. Для работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

9.3. Порядок и условия осуществления выплаты заработной платы применяются в отношении всех работников, независимо от источника выплаты их заработной платы.

9.4. Плановый фонд оплаты труда, предусматриваемый в бюджетной смете и смете доходов и расходов внебюджетных средств учреждения (далее - смета), в расчете на год формируется из:

суммы плановых фондов заработной платы, рассчитанных на основании штатного расписания в условиях оплаты труда на 1-е число календарного года и планируемой штатной численности на 1-е число каждого месяца, средств планового фонда заработной платы, а также суммы соответствующих планового фонда премирования, планового фонда стимулирующих и компенсирующих выплат (кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством), планового фонда материальной помощи, планового фонда единовременной выплаты на оздоровление;

средств, предусмотренных на повышение заработной платы (в том числе средств, предусмотренных на индексацию заработной платы в соответствии с Законом Республики Беларусь "Об индексации доходов населения с учетом инфляции", средств, предусмотренных для выплаты доплаты работникам до уровня минимальной заработной платы, установленной законодательством Республики Беларусь), в соответствии с макроэкономическими показателями, применяемыми при формировании соответствующих бюджетов.

9.5. Фонд оплаты труда в расчете на месяц формируется из средств на заработную плату штатных работников, обособленных подразделений учреждения и работников, осуществляющих приносящую доходы деятельность и состоит из:

суммы средств рассчитанной на основании утвержденного штатного расписания учреждения;

суммы стимулирующих и компенсирующих выплат (кроме выплат, рассчитанных в штатном расписании);

1/12 суммы средств на материальную помощь (0,3 среднемесячной суммы окладов работников);

1/12 суммы средств на единовременную выплату на оздоровление (из расчета 1 оклада работника).

9.6. Дополнительно к плановому фонду оплаты труда в расчете на месяц предусматриваются фактически начисленные суммы для обеспечения следующих выплат (при необходимости их осуществления):

за работу в ночное время;

за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни;

за сверхурочную работу воспитателям дошкольного образования;

за замену временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей.

9.6.1. Перечень работников, на период отсутствия в связи с трудовым отпуском которых требуется выполнение их обязанностей:

сторож;

воспитатель дошкольного образования;

помощник воспитателя;

повар (в детском саду);

кухонный рабочий (в детском саду);

кладовщик;

кастелянша.

ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

10. Ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплата трудового, учебного, социальных отпусков, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

10.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

10.2. Выплата заработной платы работникам учреждения производится в белорусских рублях два раза в месяц путем перечисления на карт-счета работников:

9-го числа месяца, следующего за отчетным, - основная часть заработной платы;

22-го числа отчетного месяца - аванс;

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата производится накануне этих дней.

10.3. Выплата среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска, производится не позднее чем за два дня до его начала.

10.4. При увольнении работника все выплаты производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал или по субъективным причинам не получил причитающиеся выплаты, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, Наниматель обязан в день увольнения выплатить неоспариваемую сумму.

10.5. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством, а также по распоряжению Нанимателя (ч. 1, 2 ст. 107 ТК):

для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы, для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этих случаях Наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты;

при увольнении работника до окончания того рабочего периода, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска с учетом требований законодательства;

в иных случаях, предусмотренных законодательством.

10.5.1. Наниматель в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, обязан производить удержания из заработной платы по письменному заявлению работника для производства безналичных расчетов (ч. 4 ст. 107 ТК).

10.6. О введении новых или изменении действующих условий оплаты труда, не являющихся существенными условиями труда, Наниматель обязан известить работников не позднее чем за 1 (один) месяц. В случае изменения существенных условий труда Наниматель обязан письменно предупредить работников о таком изменении не позднее чем за 7 (семь) календарных дней (ст. 65 ТК, подп. 3.2 п. 3 Декрета N 5).

СОСТАВ ЗРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

11. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат, а также единовременной выплаты на оздоровление в размере 1 оклада работника и материальной помощи. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премия. К компенсирующим выплатам относятся доплаты. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, а также единовременной выплаты на оздоровление в размере 1 оклада работника и материальной помощи определяются соответствующими Положениями (кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством).

11.1. Размер заработной платы и порядок осуществления выплат стимулирующего и компенсирующего характера определяется в пределах бюджетных ассигнований на календарный год, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

11.2. Оклады работников учреждения определяются путем умножения базовой [ставки](consultantplus://offline/ref=CEA61C6B8702AEDD22940F6362D1EFA6D8A9D0F652085F1AF749B46119E4A0C973698FD4734B164C0C5B62B76B81t067N), устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки).

11.3. Часовые оклады определяются путем деления оклада, определенного в соответствии с пунктом 11.2., на расчетную норму рабочего времени конкретного месяца.

11.4. При почасовой оплате труда работников часовой оклад определяется путем деления оклада, определенного в соответствии с пунктом 11.2., на среднемесячное количество рабочих часов с учетом годового баланса рабочего времени.

11.5. Среднемесячное количество рабочих часов определяется делением расчетной нормы рабочего времени, установленной на календарный год, на 12 месяцев.

11.6. При временном заместительстве отсутствующего работника замещающему работнику (за исключением штатного заместителя) оплата труда производится исходя из оклада по должности замещаемого работника.

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты от базовой ставки и окладов работников – надбавки;

12**.**1. За стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов.

12.1.1. Для целей исчисления надбавки за стаж работы в бюджетных организациях в стаж работы засчитываются периоды работы:

в бюджетных организациях Республики Беларусь независимо от их ведомственной подчиненности;

в организациях Республики Беларусь, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

12.1.2. Периоды работы, подлежащие зачету в стаж работы в бюджетных организациях, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

12.1.3. Стаж работы в бюджетных организациях исчисляется в годах, месяцах и днях.

12.1.4. Стаж работы в бюджетных организациях подтверждается трудовой книжкой, а при отсутствии трудовой книжки - в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии.

12.1.5. В случаях, если на основании данных трудовой книжки не представляется возможным определить статус организации для зачета стажа работы в ней в стаж работы в бюджетных организациях, то зачет стажа работы производится на основании сведений, полученных от государственных органов, в подчинении которых находится (находилась) организация, или местных исполнительных и распорядительных органов по месту расположения организации.

12.1.6. До получения подтверждающих сведений о статусе организации в зачет стажа работы в бюджетных организациях принимается период, исчисленный в бесспорном порядке.

12.1.7. В случаях, когда период работы, подлежащий зачету в стаж работы в бюджетных организациях, будет подтвержден документально соответствующим государственным органом, надбавка за стаж работы в бюджетных организациях подлежит пересчету за период начиная с 1 января 2020 г. независимо от даты представления подтверждающих документов.

12.1.8. Споры, связанные с определением стажа работы в бюджетных организациях, рассматриваются в судебном порядке.

12.2.  В соответствии с пунктом [3](consultantplus://offline/ref=CEA61C6B8702AEDD22940F6362D1EFA6D8A9D0F652085F13FE4FB46019E4A0C973698FD4734B164C0C5B62B76B83t063N) части первой статьи 261 (2) Трудового кодекса Республики Беларусь:

надбавка за работу по контракту в размере не более 50 процентов оклада работника;

дополнительный поощрительный отпуск в размере трех календарных дней с сохранением среднего заработка.

Конкретный размер надбавки устанавливается (изменяется) нанимателем в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. При этом уменьшение её размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьёй 32 Трудового кодекса Республики Беларусь.

12.3. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается:

12.3.1. мастерам производственного обучения учреждений образования, иным педагогическим работникам из числа специалистов в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, - 25 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию - 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию - 60 процентов;

12.3.2. Учителям, педагогам дополнительного образования, воспитателям дошкольного образования в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории - 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию - 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию - 65 процентов;

имеющим квалификационную категорию "учитель-методист" - 80 процентов.

12.3.3. Педагогическим работникам и служащим в следующих размерах от оклада:

руководителям из числа педагогических работников и их заместителям - 30 процентов;

помощнику воспитателя в размере 50 процентов от оклада.

12.4. Надбавка молодым специалистам педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце втором настоящей части), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), 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 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.

12.5 Надбавка профессиональная устанавливается воспитателям дошкольного образования, помощникам воспитателя в размере 10 процентов оклада.

12.6 Надбавка за классное руководство устанавливается учителям, выполняющим функции классного руководителя, при реализации содержания образовательных программ общего среднего, специального образования на уровне общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью, в размере 100 процентов базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом руководителя учреждения образования.

12.7 Надбавка за работу в отрасли устанавливается:

воспитателям дошкольного образования в размере 20 процентов от оклада;

помощникам воспитателя в учреждениях, реализующих образовательные программы дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью, в размере 10 процентов от оклада;

учителям, мастерам производственного обучения в размере 6 процентов от оклада;

12.8. Надбавки не выплачиваются 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;

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

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсирующие выплаты от базовой ставки или оклада работника – доплаты:

13.1. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) устанавливается в размере 35 процентов часового оклада работника;

13.2. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

13.2.1. Доплаты, предусмотренные [частью первой](file:///D:\ЧЕСНОК\ТРУД\ОПЛАТА%20ТРУДА%20БЮДЖЕТ\постановление%20от%203%20апреля%202019%20№%2013.docx#P277) настоящего пункта, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

13.2.2. Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня.

13.2.3. Под расширением зоны обслуживания (увеличением объема выполняемых работ) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии (должности) в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня.

13.2.4. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место, должность.

13.3. За каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время в размере 90 процентов оклада работника (при повременной оплате труда);

13.4. За сложность выполняемой работы воспитателям дошкольного образования, помощникам воспитателя за увеличение объема работ при осуществлении образовательного процесса в группе, ухода за воспитанниками в размере 5 процентов от базовой ставки. Доплата устанавливается ежемесячно за каждого ребенка сверх установленных норм пребывания воспитанников в соответствующей группе (из расчета средней фактической численности таких детей в месяц);

13.5. За особые условия труда устанавливается:

библиотекарям, 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;

ГЛАВА 3

ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ

14. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 1-е число календарного года и утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Штатное расписание является локальным правовым актом, который отображает организационную структуру учреждения, а также перечень штатных единиц с указанием их количества, наименования должностей (профессий) с указанием квалификационной категории, размеров окладов и других сведений о составе заработной платы, рассчитанной в действующих условиях.

В штатное расписание включается также численность работников, которым в соответствии с законодательством установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку.

15. Штатное расписание формируется из штатной численности и суммы средств на заработную плату и состоит из:

суммы окладов работников;

стимулирующих и компенсирующих выплат, размеры (объем средств) которых установлены законодательством, из них:

премия;

надбавка за стаж работы в бюджетных организациях;

надбавка за специфику работы в сфере образования;

надбавка за работу по контракту;

надбавка молодым специалистам;

профессиональная надбавка;

надбавка за работу в отрасли;

надбавка за классное руководство;

доплата за особые условия труда;

В штатные расписания вносятся изменения в связи с изменением:

штатной численности;

количества часов учебного плана, организационно-воспитательной работы, дополнительного контроля учебной деятельности учащихся;

нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда работников;

стажа работы в бюджетных организациях;

квалификационной категории, класса, разряда;

размеров надбавки за работу по контракту.

Штатная численность работников рассчитывается на основании типовых штатов, утвержденных

постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 11 августа 2022 года № 248 «О типовых штатах и нормативах численности работников учреждений дошкольного образования, специальных детских садов»,

постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 24 апреля 2013 года № 22 «О типовых штатах и нормативах численности работников отдельных учреждений общего среднего и специального образования».

Руководитель учреждения может вносить изменения в структуру, наименование должностей служащих (профессий рабочих) в пределах штатной численности, рассчитанной в соответствии с типовыми штатами и нормативами численности, если иное не установлено законодательством, и установленного фонда оплаты труда.

Дополнительная штатная численность сверх штатной численности, рассчитанной в соответствии с типовыми штатами может вводится в штатное расписание по решению Крупского районного исполнительного комитета.

При расчетах штатная численность определяется с округлением в следующем порядке:

итоговые цифры менее 0,13 не учитываются;

цифры от 0,13 до 0,37 округляются до 0,25 ставки;

цифры от 0,38 до 0,62 округляются до 0,5 ставки;

цифры от 0,63 до 0,87 округляются до 0,75 ставки;

цифры свыше 0,87 округляются до единицы;

пределы числовых значений, в которых указано «до», следует понимать «включительно».

В штатном расписании штатная численность показывается с точностью до сотых.

15. Должности (профессии) работников, включаемые в штатное расписание, определяются в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия».

15.1. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=A49E54381F5C672083708AD359D6167F4F2DBD89E2FB8B2DEE5E85D0A3ED6A5E4218vBz9L) работ и профессий рабочих, квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=A49E54381F5C672083708AD359D6167F4F2DBD89E2FB8B2DEE5E84D0A3ED6A5E4218vBz9L) должностей руководителей, специалистов и служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

16. В отношении работников учреждения, должности (профессии) которых являются общими для всех видов деятельности [тарифные разряды](consultantplus://offline/ref=7C14CCCA4F7C437B32E76E60B95F5CEF3A488B0A6475CE87470BFA39F0470C36426A10BB1C39684CAED36A6D1951w8uEM) по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям) работников определяются в пределах диапазонов, установленных пунктом 1 приложения 1 постановления № 138, а также согласно приложению постановления № 13.

17. Порядок установления тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций осуществляется в соответствии с инструкцией утвержденной постановлением № 13.

17.1. По должностям руководителей (код категории должности - 1):

Согласно постановления № 71 при определении тарифных разрядов руководителей учреждений образования, структурных подразделений, обособленных подразделений учитывается численность обучающихся, количество детей в возрасте до 18 лет на последнюю отчетную дату в соответствии с данными учета в сфере образования согласно Инструкции о порядке формирования, ведения и использования автоматизированной системы учета в сфере образования "Электронная адукацыя".

Для средней школы учитывается численность обучающихся с учетом общей численности обучающихся в средней школе.

руководитель организации, директор - 12 тарифный разряд (коэффициент – 2,03) в пределах диапазона, предусмотренного [пунктом 6](consultantplus://offline/ref=CEA61C6B8702AEDD22940F6362D1EFA6D8A9D0F652085F1AF749B46119E4A0C973698FD4734B164C0C5B62B76986t064N).3 тарифной сетки постановления 138 (для учреждения с численностью обучающихся до 300 приложение 3 постановления № 71);

заместитель руководителя организации, заместитель директора по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической работе – 11 тарифный разряд (коэффициент – 1,91) на один разряд ниже тарифного разряда, установленного руководителю организации (для учреждения с численностью обучающихся до 300 приложение 3 постановления № 71);

заместитель руководителя организации, заместитель директора по хозяйственной работе – 10 тарифный разряд (коэффициент – 1,79) на два разряда ниже тарифного разряда, установленного руководителю организации (для учреждения с численностью обучающихся до 300);

заведующий хозяйством – 4 тарифный разряд (коэффициент – 1,21) таблица 1 приложения к постановлению № 71;

руководитель музея - 12 тарифный разряд (коэффициент – 2,03);

шеф-повар (заведующий производством) – 8 тарифный разряд (коэффициент – 1,57) таблица 1 приложения к постановлению № 71;

17.2. По должностям специалистов (код категории должности - 2):

17.2.1. По должностям, квалификационными характеристиками которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, - в зависимости от квалификационной категории, присвоенной в установленном порядке приложение 1 к постановлению № 71:

учитель, учитель-дефектолог, методист, воспитатель, воспитатель дошкольного образования, педагог-психолог, педагог социальный:

не имеющим квалификационной категории, - 7 тарифный разряд (коэффициент – 1,47);

имеющим вторую квалификационную категорию, - 8 тарифный разряд (коэффициент – 1,57);

имеющим первую квалификационную категорию, - 9 тарифный разряд (коэффициент – 1,68);

имеющим высшую квалификационную категорию, - 10 тарифный разряд (коэффициент – 1,79);

учитель-методист – 11 тарифный разряд (коэффициент – 1,91);

педагог дополнительного образования, педагог-организатор, культорганизатор, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания при реализации содержания образовательной программы дошкольного образования:

не имеющим квалификационной категории, - 6 тарифный разряд (коэффициент – 1,38);

имеющим вторую квалификационную категорию, - 7 тарифный разряд (коэффициент – 1,47);

имеющим первую квалификационную категорию, - 8 тарифный разряд (коэффициент – 1,57);

имеющим высшую квалификационную категорию, - 9 тарифный разряд (коэффициент – 1,68);

Воспитатель-методист:

не имеющим квалификационной категории, - 8 тарифный разряд (коэффициент – 1,57);

имеющим вторую квалификационную категорию, - 9 тарифный разряд (коэффициент – 1,68);

имеющим первую квалификационную категорию, - 10 тарифный разряд (коэффициент – 1,79);

имеющим высшую квалификационную категорию, - 11 тарифный разряд (коэффициент – 1,91);

руководитель физического воспитания в учреждениях общего среднего образования – 10 тарифный разряд (коэффициент – 1,79) приложение 3 к постановлению № 71;

врач-психиатр (приложение 1 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь 13.06.2019 N 52):

не имеющим квалификационной категории, - 8 тарифный разряд (коэффициент – 1,57);

имеющим вторую квалификационную категорию, - 9 тарифный разряд (коэффициент – 1,68);

имеющим первую квалификационную категорию, - 10 тарифный разряд (коэффициент – 1,79);

медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра-диетолог (приложение 1 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь 13.06.2019 N 52):

не имеющим квалификационной категории, - 3 тарифный разряд (коэффициент – 1,14);

имеющим вторую квалификационную категорию, - 4 тарифный разряд (коэффициент – 1,21);

имеющим первую квалификационную категорию, - 5 тарифный разряд (коэффициент – 1,29);

библиотекарь (приложение 1 к постановлению Министерства культуры Республики Беларусь 13.06.2019 N 32):

не имеющим квалификационной категории, - 5 тарифный разряд (коэффициент – 1,29);

имеющим вторую квалификационную категорию, - 6 тарифный разряд (коэффициент – 1,38);

имеющим первую квалификационную категорию, - 7 тарифный разряд (коэффициент – 1,47);

17.3. По должностям служащих (код категории 3):

помощник воспитателя – 3 тарифный разряд (коэффициент – 1,14) приложение 25 к постановлению № 71;

секретарь – 2 тарифный разряд (коэффициент – 1,07) пункт 1,2 тарифной сетки постановления 138.

17.4. При двойном наименовании должностей руководителей, специалистов и других служащих тарифный разряд устанавливается по первому наименованию должности.

18. По профессиям рабочих в кратных размерах к базовой ставке в зависимости от разряда работы, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих, для профессии водитель автомобиля в зависимости от категории транспортного средства (таблица 3 приложения к постановлению № 138):

гардеробщик – 1 разряд (кратный размер базовой ставки 1,00);

дворник - 1 разряд (кратный размер базовой ставки 1,0);

кладовщик – 4 разряд (кратный размер базовой ставки 1,14);

кастелянша – 3 разряд (кратный размер базовой ставки 1,10);

конюх – 2 разряд (кратный размер базовой ставки 1,07);

кухонный рабочий – 2 разряд (кратный размер базовой ставки 1,07);

машинист (кочегар) котельной – 2 разряд (кратный размер базовой ставки 1,07);

оператор электронно-вычислительных машин – диапазон разрядов 4 – 8: 4 разряд (кратный размер базовой ставки 1,14), 5 разряд (кратный размер базовой ставки 1,17), 6 разряд (кратный размер базовой ставки 1,21), 7 разряд (кратный размер базовой ставки 1,25), 8 разряд (кратный размер базовой ставки 1,29);

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений – 5 разряд (кратный размер базовой ставки 1,17);

повар, повар детского питания - диапазон разрядов 3 – 6: 3 разряд (кратный размер базовой ставки 1,10), 4 разряд (кратный размер базовой ставки 1,14);

сторож – 2 разряд (кратный размер базовой ставки 1,07);

уборщик служебных помещений - 1 разряд (кратный размер базовой ставки 1,0).

ГЛАВА 4

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

19. При введении новых или изменении действующих условий оплаты труда работники учреждения должны быть предупреждены не позднее чем за месяц (ст. 65 ТК).

20. Наниматель обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и порядке, установленных законодательством Республики Беларусь.

21. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения регулируются действующим трудовым законодательством Республики Беларусь.

22. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

23. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение только после их утверждения руководителем учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  С профсоюзным комитетом ППО работников ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского Крупского района»  Протокол № 1 от 04.01.2023 г. |  |

Приложение 8

Форма плана мероприятий

по охране труда

ГУО «Бобрская средняя школа имени А.В. Луначарского

Крупского района»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выполнениямероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий | Примечания |
| Плани-руемая | Факти-ческая |

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

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

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты

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

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки  в месяц | Кол-во компл. |
| 1. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | До износа |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 24  12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| Печатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:* |  |  |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| *Куртка х/б на утепляющей прокладке* | Тн | 36 |  |
| 2. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 12  6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* | | | |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 4. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*  Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*  Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 5. | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* | | | |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 6. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 7. | Воспитатель дошкольного образования | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |
| 8. | Повар  (шеф-повар) | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 9. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 10. | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений:*  Халат х/б  Перчатки резиновые | ЗМи | 12  До износа | 3 |
| *Для раздачи пищи:*  Фартук х/б  Косынка х/б | Ми | 6  6 | 3  3 |
| *Для мойки посуды:*  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые | Вн | 6  До износа | 2 |
| *Для уборки туалета:*  Халат х/б  Фартук клеенчатый | ЗМи  Вн | 12  6 | 3  2 |
| 11. | Уборщик территории | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:* |  |  |  |
| жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала | Со | До износа |  |
| *При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:* |  |  |  |
| фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| очки защитные | ЗНГ | До износа |  |
| респиратор |  | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:* |  |  |  |
| плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |

Основание:

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

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

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

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

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу

с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Код и наименование профессии, должностипо ОКПД | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Повар  5120-003 | рабочая поза;  инфракрасное тепловое излучение |
| 2. | Кухонный рабочий  9412-002 | наклоны корпуса;  тяжесть труда |
| 3. | Помощник воспитателя  5312-001 | рабочая поза;  решение сложных задач с выбором по известным алгоритмам |

# Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

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

Основание:

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

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

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

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

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

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

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессий и должностей | Продолжительностьотпуска |
| 1. | Повар |  |
| 2. | Кухонный рабочий |  |

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

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

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

Приложение 12

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и должностей | Виды работ | | Норма продолжительности рабочей недели в часах | |
| 1. | Помощник воспитателя | Непосредственно занятые с обучающимися, воспитанниками в организациях | 35 | |
| 2. | Воспитатель | « - » | 35 | |

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

Приложение 13

Список

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1. | Дворник  (при покосе травы бензокосилкой), уборщик территорий | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года (только периодический) |
| 2. | Кастелянша | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 3. | Кладовщик | Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год |
| 4. | Кухонный рабочий | Приложение 1  П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 5. | Повар  Шеф-повар | Приложение 1  П.5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)  Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в  процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 6. | Помощник воспитателя | Приложение 1  П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (в случае, если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей,  П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в два года  1 раз в 2 года  1 раз в год  1 раз в год |
| 7. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
| 8. | Сторож | Приложение 3  П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 9. | Уборщик помещений | Приложение 1  П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года  1 раз в два года |
| 10. | Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник» | Приложение 3  П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в два года |
| 11. | Работники учреждений общего среднего, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 12. | Работники данных учреждений образования и организаций (воспитатель) | Приложение 3  П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 13. | Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар и т.д.) | Приложение 3  П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 14. | Мастер производственного обучения | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины  Приложение 3  П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)  П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год  (только периодический)  1 раз в два года  1 раз в год |

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

– в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

– при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

Приложение 14

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Основание:

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

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

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

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения медицинскими аптечками

с целью оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Вахта.

2. Пищеблок.

3. Кабинеты физики и химии.

4. Учебные мастерские.

5. Кабинеты информатики.

6. Спортивный зал.

Основание:

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

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

3. П.77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 “Об утверждении Правил по охране труда”.

4. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

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

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

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

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 №80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 № 31) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

Приложение 16

Список

профессий и должностей работников, подлежащих

санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

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

10. Помощник воспитателя.

11. Уборщик помещений.

12. Начальник оздоровительного лагеря.

Основание:

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

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

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

Приложение 17

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

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

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

Приложение 18

Перечень

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

1. Воспитатель

2. Кладовщик

3. Кухонный рабочий

4. Повар

5. Помощник воспитателя

6. Сторож

7. Уборщик помещений (служебных помещений)

8. Уборщик территорий (дворник)

9. Лаборант

Примечание: Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определяется в коллективном договоре учреждения образования.

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