***МАКЕТ***

**Коллективный договор**

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

**(наименование организации)**

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

**на 20\_\_ - 20\_\_ годы**

Проект

коллективный договор

(наименование организации)

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

1. Общие положения

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

 (наименование организации)

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

 (наименование организации)

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) *(в ППО, где отсутствует профсоюзный комитет, представительство работников осуществляет первичная профсоюзная организация)*

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

 (наименование организации)

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

(фамилия, инициалы, должность)

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

*При этом, целесообразно предусмотреть сферу действия Договора на работников, от имени которых он не заключался. Например,*

 *Положения коллективного договора, кроме предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, распространяются на работников, от имени которых он не заключался (вновь принимаемых работников, работников – не членов Профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), на основании их письменного согласия путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из сторон (Нанимателя и Профсоюзного комитета).*

 *Стороны определяют в коллективном договоре условие и порядок дачи согласия сторон на распространение действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался. Кроме того, стороны вправе определять в отношении этих работников дополнительные условия распространения действия таких положений коллективного договора:*

*порядок получения согласия сторон коллективного договора и вынесения решений;*

*о распространении на работников – не членов Профсоюза дополнительных социальных гарантий.*

*При вступлении работника в члены Профсоюза письменного согласия о распространении на него действия коллективного договора не требуется.*

*В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора дальнейшее распространение на него положений коллективного договора (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь) будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.*

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 вдвухнедельный 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 (конференции).

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

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

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

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

12. Действие Договора не прекращается при изменении вназвании Сторон. В случае реорганизации организации впериод 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 профсоюзном собрании (расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, конференции (*указать на выбор*)), 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, атакже 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 изарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 –уНанимателя, 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 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_года и действует до «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_года*(не менее одного года и не более трех лет)* либо до заключения договора (указать), но не более шести месяцев после окончания срока нового коллективного действия Договора.

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

2. Организация, нормирование и оплата труда

18. Наниматель обязуется:

18.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждениянормативные 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 актови 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, оплатытруда,премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат(далее – материальное стимулирование), оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение \_\_\_\_), которое утверждается Нанимателем по согласованию сПрофкомом после его одобрения на профсоюзном собрании(профсоюзной конференции)организации или заседании профсоюзного комитета иявляется 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 с включением в ее состав представителя ППО.

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

20.3. Премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом (управлением) по образованиюпо согласованию спрезидиумом районного (городского) 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 \_\_\_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 \_\_\_), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом 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 \_\_\_), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникамв соответствии сПоложением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение \_\_), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.9. Осуществлятьвыплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникамна основании приказов Нанимателя,согласованных с Профкомом.

20.10. Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах.

 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 приложением (ями) 1, 2, 3 настоящего Договора, городского (районного) Соглашения по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

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

20.13. Устанавливать работникам при заключении (продлении) контрактов дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавку к окладу в размере до 50% и предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка).

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 \_\_ % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере \_\_ базовых величин;

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

20.14.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях(можно дополнить другими гарантиями для данной категории).

 20.15. Установить в организациишестидневную (пятидневную) рабочую неделю с выходным днем воскресенье (суббота, воскресенье).

20.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:16 числа (или иное) – за первую половину текущего месяца и 1 числа (или иное) – 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 (или в иной срок).

 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, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового 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 всоответствии с законодательством, выплачиваются работникус 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 нихв 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 (кроме педагогических работников из числа профессорско­преподавательского состава).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации *(работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.)* 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 статьей69Трудового 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) воспитатели дошкольного образования, воспитателимогут 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 (указываются иные случаи) свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

 20.27. Деятельность педагогических работников (можно конкретизировать) 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 согласноПриложению16.

20.30. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час) матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня работников, на период отсутствиякоторых требуется выполнение их обязанностей (приложение \_).

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 \_\_\_ 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, об оказании 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 взаконодательстве 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 (иной срок) 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 организации, другой Стороне.

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 Нанимательосуществляет беспрепятственный допуск представителейПрофсоюза 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. Нанимательимеет 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 ежегодно.

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 образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного 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 образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

(предусмотреть иные).

23.10. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки насанаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, несовпадающий с трудовым отпускомпо 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, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

*(Предусмотреть условия направления работников для получения образования, предоставления гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно~~-~~ориентированное образование, установленных Трудовым кодексом).*

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению Нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса и иными законодательными актами.

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 работникамв случаях, предусмотренных законодательством, Договором (указать).

23.14. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

*Справочно: при этом в Договоре может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.*

Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск с сохранением среднего заработка по следующим семейно-бытовым причинам (согласно ст. 190 Трудового кодекса, не более трех календарных дней по каждой из указанных причин):

смерти члена семьи, близкого родственника (уточнить) – \_\_ день (дня);

регистрация заключения брака – \_\_ день (дня);

рождение ребенка – \_\_ день (дня);

иные уважительные причины (указать с количеством дней).

*Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.*

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 - \_\_\_ дней без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков - \_\_\_дня (дней);

рождения детей, внуков - \_\_\_ дня (дней);

первыйучебный 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;

памятных дат (45, 55, 65 и т.д.) – 1 день;

иные случаи (указать).

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение.

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 или сокращения продолжительности работы на один час 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 и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

*(Оплата указанного дня может предусматриваться в коллективном договоре, ином локальном правовом акте организации, за исключением бюджетной).*

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

23.19. Нанимательможет 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 счетвнебюджетных средств согласно законодательству (Перечень – Приложение).

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 (указать конкретное количество). При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

23.22. По письменной просьбе учителя (преподавателя)по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возрастатрех летв период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью \_\_\_календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

4. Гарантии занятости

24. Наниматель обязуется:

24.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии струдовым 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 нарежим 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 ивыработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

25. Профком обязуется:

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

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

26. Стороны пришли к соглашению:

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 4, 5, 6, 7 (абзацев второго, пятого и девятого), 8 – 11 статьи 42Трудового 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 ворганизации (определить срок); получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям, другим категориям работников (указать).

 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 срокапредупреждения 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 летНанимательобязан с согласия работникапродлить 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, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, 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, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, 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 Профкомом 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 допускающиминарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее \_\_ лет (указать), с их согласия:

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

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

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

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

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

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

26.20. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников иуведомления Профкома может установить работникамнеполное рабочее время.

26.21. Заключать (по истечению срока действия контракта)с работниками, проработавшимине менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины,у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, 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;

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

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

Характеристика на работникаподписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

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

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

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

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

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

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

26.28. Осуществлять прием на работу обучающихся дневной формы обучения учреждений образования, реализующих образовательные программы среднего специального или высшего образования, наобщих основаниях соформлением трудовых книжек при работе свыше 5дней со дня приема наработу.

5. Охрана труда

27. Наниматель обязуется:

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

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

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

27.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 11).

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 «О приоритетных направлениях укрепления 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 общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

28.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, 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 смотров-конкурсов на лучшее проведение ППОПрофсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда и на лучшую ППО 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 сучастием 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 вышестоящую организациюПрофсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда вышестоящей организации Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов 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 7);

обеспечением работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами (Приложение 12);

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

обеспечением мастерских, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечкамипервой помощи (Приложение14).

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья иорганизацияотдыхаработников

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»*(при их наличии)*.

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

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

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

32.2. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в организациях 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, поместу работы ведут работники,назначенныеНанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся досведения коллектива работников.

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

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

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

32.7. Содействовать организации заготовки на зиму овощей для работников.

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

32.9. Создавать условия для питания работников.

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

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

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

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

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

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

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

32.16. Осуществлять бесплатную перевозку к месту работы (до учреждений дошкольного, общего среднего, специального образования) и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе.

32.17.Наниматель обязан обеспечить прохождение работниками диспансеризации в организации здравоохранения.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Нанимателем.

Порядок прохождения работниками диспансеризации определяется Нанимателем. Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной локальными правовыми актами.

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 (конференций), 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 Профсоюзав соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм», 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 от 22 апреля 1992 г. N 1605-XII«О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом».

35.3. Председателю ППОобязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) 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) в соответствии с законодательством.

В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях могут осуществляться 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, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

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

работников, избранных в районные (городские), областные, Республиканский 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 припроведенииприватизации

36. Профком обязуется:

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

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 Договораи контроль за его выполнением. Ответственность сторонза невыполнение (нарушение) условий Договора

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

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий 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 отчитываютсяо выполнении Договора на профсоюзном собрании (конференции) 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.

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

39.5. Доводитьсодержание 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(конференции) работников «\_\_» \_\_\_\_ 202\_ г., протокол (постановление) от \_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_.НанимательПредседатель ППО |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  |

 Приложение 1

 УТВЕРЖДАЮ

Руководитель организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Примерное положение

о премировании работников учреждения образования

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

Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

* бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
* внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.
1. Условия и порядок премирования:
	1. Премирование работников производится ежемесячно исходя их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.
	2. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.
	3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением.
	4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.
	5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (указать свой вариант).
	6. Премия не начисляется за периоды:
* временной нетрудоспособности;
* трудовых, социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата;
	1. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время;
	2. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положенияо премировании руководителей учреждений образования.
1. Показатели и размеры премирования
	1. В каждом учреждении образования, исходя из специфики работы, разрабатываются показатели, за которые могут быть премированы работники.
	2. По усмотрению учреждения показатели премирования могут быть установлены:
* общие, для всех работников данного учреждения;
* для отдельных категорий работников (по каждому наименованию должностей, профессий рабочих);
* для группы работников, имеющих общие направления деятельности;
* для структурного подразделения учреждения.
	1. Размеры показателей премирования работников определяются каждой организацией самостоятельно, возможно предусмотреть минимальный размер премии.

Примерные показатели премирования для всех категорий работников:

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических методов;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию обучающихся (воспитанников);
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. участие в работе по организации отдыха и труда обучающихся (воспитанников) в свободное от учебы время;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка и обеспечение участия обучающихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.);
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за осуществление наставничества;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки.
 | \_\_\_\_ |

По усмотрению учреждения образования при премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.4. для руководителей учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
| * + 1. создание условий для творческого труда педработников, обучающихся, учебно-вспомогательного персонала;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и обучающимися;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. соблюдение норм служебной и профессиональной этики;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе;
 | \_\_\_\_ |
| 3.5. для педагогических работников: |  |
| * + 1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. результативность работы кружков, факультативов;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обобщение передового опыта;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. успешная организационно-методическая работа;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. выполнение поручений в интересах трудового коллектива;
 | \_\_\_\_ |
|  |  |
| * + 1. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игы, использование компьютера и т.д.);
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу с одаренными обучающимися и другое (указать);
 |  |
|  |  |
|  | \_\_\_\_ |
| * + 1. участие в воспитательных мероприятиях;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение работы приемных комиссий;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. экономия материальных и энергетических ресурсов;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году;
 | \_\_\_\_ |
|  другое (указать); | \_\_\_\_ |
| 3.6. для служащих и обслуживающего персонала: |  |
| * + 1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. экономия ресурсов;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение работы приемных комиссии.
 | \_\_\_\_ |
|  |  |
|  |  |
| 1. Показатели снижения премии (*минимального размера)*

(необходимо указать конкретный размер снижения *(минимального размера)* премии, %) |  |
| * 1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. нарушение правил охраны труда и техники безопасности;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. нетактичное поведение с обучающимимся, родителями, коллегами;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. неаккуратное ведение документации;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. нарушение трудовой дисциплины;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности.
 | \_\_\_\_ |
| 5. Показатели лишения премии на 100% |  |
| * 1. за прогул без уважительной причины;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. при невыполнении обязательств по коллективному договору;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
 | \_\_\_\_ |
| * 1. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.
 | \_\_\_\_ |

1. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов Профсоюза.
2. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников организации.

Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц *(квартал)* в ближайший за подведением результатов работы срок выплаты заработной платы, (*определяются каждой организацией самостоятельно*) и могут быть установлены:

 в процентах от оклада;

 в процентах от базовой ставки;

 в абсолютных величинах;

 в базовых величинах.

Примечание: при условии если единовременная (разовая) премия устанавливается в процентном отношении от оклада или от базовой ставки, условие необходимо изложить в следующей редакции: «Единовременная (разовая) премия по итогам работы за месяц (квартал) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы устанавливается в % от оклада (базовой ставки), выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце»(определяется каждой организацией самостоятельно).

Показатели единовременного (разового) премирования работниковпо итогам работы за месяц (квартал) устанавливаются следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| 7.1. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий | \_\_\_\_ |
| 7.2. участие (*результативное*) в районных мероприятиях учреждения | \_\_\_\_ |
| 7.3. участие в городских мероприятиях учреждения | \_\_\_\_ |
| *Иныепоказатели*  |  |

Снижение или лишение минимального размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

ПРИМЕЧАНИЕ:

\*В учреждениях целесообразно создавать комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей Нанимателя и Профкома. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до \_\_\_\_\_ числа.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_.2024 №

 Приложение 2

 УТВЕРЖДАЮ

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Примерное Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования

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

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

|  |
| --- |
| 1. вследствие стихийного бедствия;
 |
| 1. при несчастных случаях в семье работника;
 |
| 1. смерти близкого родственника работника (дети, родители, супруг (а), братья, сестры и др.);
 |
| 1. длительная нетрудоспособность работника (свыше 30 календарных дней);
 |

1. рождение ребенка;
 |  |
| 1. бракосочетание работника (первый раз);
2. на подготовку детей к школе – многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (указать как часто);
3. семьям, воспитывающим детей одним из родителей;
4. иные (указать).
 |  |
| Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положениярайонного соглашения или другое (указать), вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.Каждое учреждение образования самостоятельно определяет порядок распределения остатка неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, в том числе и на руководителя учреждения образования.ПРИМЕЧАНИЕ:\*Каждый коллектив индивидуально определяет категории работников, которым может быть оказана материальная помощь. Случаи, размеры, периодичность оказания материальной помощи по каждому из оснований конкретизируются в Положении. |  |
| СогласованоПротокол заседания Профкома\_\_\_.\_\_\_.2024 № |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

 Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Примерное Положение

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

1. Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и регулирует порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.
	2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета1 оклад работника (если иное не установлено законодательством).
	3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск.
	4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника.
1. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:
	1. порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (в том числе включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление и другие).
	2. педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.
	3. работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;
	4. размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся, и единовременная выплата не производилась;
	5. работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году;
	6. единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании положения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза;

2.7. единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года по заявлению работника, если ему в текущем календарном году отпуск не предоставлялся;

2.8. в случае увольнения работника, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом 2.4пункта 2 настоящего Положения.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_.2024 №

 Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Примерное Положение

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования

1. Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».
	2. На выплату надбавки направляются средства в размерах от суммы окладов работников: родителям-воспитателям, приемным родителям - 30 процентов, иным работникам бюджетных организаций сферы образования - 15 процентов.
	3. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании положения районного (городского) соглашения или другое (указать).
1. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:
	1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, максимальными размерами не ограничивается. Надбавка устанавливается: в процентном выражении от оклада или базовой ставки *(каждая организация определяет самостоятельно)*.
	2. Примерные показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

|  |  |
| --- | --- |
| для руководителей и специалистов: |  |
| * + 1. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году
 | \_\_\_\_ |
| и другое (указать) | \_\_\_\_ |

для педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу по программе профильного преподавания предметов;
 |  |
|  |  |
|  | \_\_\_\_ |
| * + 1. и другое (указать)
 | \_\_\_\_ |

для иных работников:

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации модернизации лабораторных работ
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение работы приемных комиссий
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. экономия материальных и энергетических ресурсов
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. проведение ремонтных работ
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. образцовое содержание рабочего места, оборудования
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. и другое (указать)
 | \_\_\_\_ |

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

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

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_.2024 №

 Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Примерное Положение

о размере и порядке установления надбавок за характер труда

 работникам государственного учреждения образования

1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и определяет размеры и порядок выплаты надбавок за характер труда работникам учреждения.

2. Надбавки за характер труда устанавливаются:

2.1. педагогическим работникам (за исключением руководителя и его заместителей) за выполнение отдельных видов работ:

|  |  |
| --- | --- |
| * + 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;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;
 |  |
| * + 1. 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);
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за организацию участияобучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу с иностранными обучающимися;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за кураторство учебной группой при реализации содержания образовательных программ высшего образования;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования;
 | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования.
 | \_\_\_\_\_ |

2.2. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

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

3. Работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части~~,~~ рабочим, направляя на эти цели средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников. Конкретный размер выплаты надбавки определяется руководителем.

4. Надбавки устанавливаются на срок не менее чем на месяц, полугодие, год *(выбрать, каждое учреждение образования определяет самостоятельно)*по одному или нескольким основаниям.

5. Надбавки за характер труда работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

6. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом на основании данного положения.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_.2024 №

*Согласно письму Министерства образования Республики Беларусь от 21.12.2022 № 07-03-02/13153/дс «О разъяснении законодательства», учреждения предусматривают в положении о порядке выплаты надбавки за характер трудаконкретные* ***критерии, размеры и порядок*** *назначения надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим.*

Приложение 6

Примерная форма плана мероприятий

по охране труда

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

(наименование учебного заведения)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование(содержание)мероприятийпо охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | Срокивыполнениямероприятий | Ответственные завыполнениемероприятий | Ожидаемаясоциальная 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 7

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Аппаратчик химводоочистки | Костюм х/б или костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой | ЗМиЗМиВу | 12 |  |
| Фартук прорезиненный | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | К20Щ20 | 12 |  |
| Перчатки резиновые | К50Щ20 | До износа |  |
| Рукавицы х/б с накладками | Ми | 1 |  |
| Колпак х/б |  | 6 |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| *При выполнении работ по хлорированию дополнительно:* |  |  |  |
| Противогаз |  | До износа |  |
| 2. | Водитель автомобиля | *При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) автобуса, легкового автомобиля:* |  |  |  |
| Костюм хлопчатобумажный (халат х/б) | ЗМи | 24 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 3. | Конюх | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | Дежурный |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
|  |  | Сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ:* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодный период года дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| Головной убор зимний |  | 24 |  |
| 4. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| 5. | Грузчик | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Фартук брезентовый с нагрудником (фартук х/б с нагрудником) | ЗМи | Дежурный |  |
| Ботинки кожаные  | Ми | 12 |  |
| Головной убор из х\б ткани |  | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 6. | уборщик территорий | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 7. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 12 |  |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | До износа |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные или тапочки кожаные | МиЗ | 2412 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| Печатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:* |  |  |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| *Куртка х/б на утепляющей прокладке* | Тн | 36 |  |
| 8. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | МиЗ | 126 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 9. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные  | ЗНГ | До износа |  |
| *При выполнении работ с кислотами дополнительно:* |
| Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б |  | 12 |  |
| Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые | К50Щ50 | Дежурные |  |
| Сапоги резиновые или ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Противогаз |  | До износа |  |
| 10. | Лифтер | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные | Ми | 24 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| 11. | Маляр | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные | Зн | До износа |  |
| *На наружных работах зимой и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| *При выполнении работ на высоте дополнительно:* |
| Пояс предохранительный лямочный |  | До износа |  |
| *При выполнении работ с пульверизатором дополнительно:* |
| Респиратор |  | До износа |  |
| 12. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 13. | Слесарь-сантехник | Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой | Ву | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Сапоги резиновые | В | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| *При работе в колодцах дополнительно:* |  |  |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| Противогаз шланговый |  | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| 14. | Столяр | Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Фартук х/б | Ми | 6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 15. | Тракторист | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |  |
| 16. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 17. | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 18. | Истопник | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Фартук брезентовый с нагрудником | Тр | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Нарукавники брезентовые | Тр | 12 |  |
| Очки защитные | Зп | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМи | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 19. | Кочегар  | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор х/б |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | ЗН | До износа |  |
| *При ручной загрузке котлов, работающих на твердом топливе, дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм из парусины полульняной с огнезащитной отделкой | Тр | 12 |  |
| Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) | Ми | 12 |  |
| Рукавицы брезентовые | Тп100Тр | До износа |  |
| Очки защитные | ЗНД | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 20. | Подсобный рабочий | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани | Ми | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Сапоги резиновые  | В | 24 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | ЗП | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 21. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником) | Вн | До износа |  |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 |  |
| Полусапоги резиновые | В | 12 |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Вн | Дежурные |  |
| 22. | Электрогазосварщик | Костюм для сварщика летний | Тр | 12 |  |
| Белье нательное |  | 12 | 2 |
| Ботинки для сварщика | Тр | 12 |  |
| Рукавицы брезентовые с крагами | Тп400Тр | До износа |  |
| Галоши диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Перчатки диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Комплексное средство защиты (каска защитная в комплекте со щитком электросварщика) | Кн | До износа |  |
| Очки защитные  | ЗНД | До износа |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для сварщика зимний | ТрТн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Подшлемник зимний |  | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 23. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Галоши диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Перчатки диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Очки защитные | ЗП | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Подшлемник зимний |  | 24 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | Тн20 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 24. | Экспедитор | Халат х/б | ЗМи | 18 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 25. | Педагог дополнительного образования  | *При работе, связанной с загрязнением:*Халат х/б | ЗМи | До износа |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| 26. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 27. | Воспитатель дошкольного образования | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |
| 28. | Буфетчик | Халат х/б (куртка х/б) | ЗМи | 12 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | 6 | 3 |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| 29. | Заведующий столовой, заведующий производством | Халат х/били куртка х/б | ЗМи | 12 | 4 |
| Шапочка или косынка х/б |  | 6 | 3 |
| Фартук с нагрудником х/б | Ми | 6 | 3 |
| 30. | Повар (шеф-повар) | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 31. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 32. | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений:*Халат х/бПерчатки резиновые | ЗМи | 12До износа | 3 |
| *Для раздачи пищи:*Фартук х/бКосынка х/б | Ми | 66 | 33 |
| *Для мойки посуды:*Фартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновые | Вн | 6До износа | 2 |
| *Для уборки туалета:*Халат х/бФартук клеенчатый | ЗМиВн | 126 | 32 |
| 31. | Медицинская сестра | Халат х/б | ЗМи | 12 | 4 |
| Шапочка х/б |  | 6 | 4 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| 32. | Уборщик территории | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:* |  |  |  |
| жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала | Со | До износа |  |
| *При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:* |  |  |  |
| фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| очки защитные | ЗНГ | До износа |  |
| респиратор |  | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:* |  |  |  |
| плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |

Основание:

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

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

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

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

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на оплату труда в повышенном размере путем установления доплатза работу

 с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Код и наименование профессии, должностипо ОКПД | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Повар5120-003 | рабочая поза;инфракрасное тепловое излучение |
| 2. | Кухонный рабочий9412-002 | наклоны корпуса;тяжесть труда |
| 3. | Водитель ЦКРОиР8331-001 | рабочая поза (неудобная поза, работа с поворотом туловища, неудобное размещение конечностей);фиксированная поза;ответственность за функциональность качества основной работы |
| 4. | Кочегар 8182-020 | вредные вещества в воздухе рабочей зоны (сернистый ангидрид) |
| 5. | Помощник воспитателя5312-001 | рабочая поза;решение сложных задач с выбором по известным алгоритмам |

и другие

# Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

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

Основание:

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

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

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

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

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

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

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работы

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

и другие

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ

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

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

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 301 от 10.05.2023) «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 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих на сокращенную продолжительность рабочего времени заработу с вредными и (или) опасными условиями труда

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

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

и другие

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

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

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

Приложение 11

Примерный список

профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих обязательнымпредварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 2 | Грузчик | Приложение 3П.20.Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 3 | Дворник(при покосе травы бензокосилкой), уборщик территорий | Приложение 1П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года (только периодический) |
| 4 | Кастелянша | Приложение 3П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 5 | Кладовщик | Приложение 3П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год |
| 6 | Комендант общежитияВоспитатель | Приложение 3П.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей | 1 раз в год |
| 7 | Кухонный рабочий |  Приложение 3П.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 года1 раз в год |
| 8 | Лифтер | Приложение 3П.3.Операторы,выполняющие обслуживаниелифтов, с выполнением работ на высоте | 1 раз в два года  |
| 9 | Мастер производственного обучения | Приложение 3П.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 года1 раз в год |
| 10 | Кочегар котельной |  Приложение 1П.2.7. Пыль животного и растительного происхождения (А): древесины, торфа и другиеП.3.7. Углеродные пыли (уголь) | 1 раз в два года |
| 11 | Парикмахер | Приложение 3П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 12 | ПоварШеф-повар |  Приложение 3П.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 года1 раз в год |
| 13 | Помощник воспитателя | 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 года1 раз в 2 года1 раз в год1 раз в год |
| 14 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
| 15 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 3П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 16 | Сторож Вахтер | Приложение 3П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 17 | Тракторист | Приложение 1П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины, мазуты | 1 раз в два года(только периодический) |
| 18 | Уборщик помещений  | Приложение 3П.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 года1 раз в два года |
| 19 | Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник» | Приложение 3П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в два года |
| 20 | Экспедитор | Приложение 3П.20.Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 21 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования  | Приложение 3П.4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ | 1 раз в два года |
| 22 | Работники учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 23 | Работники данных учреждений образования и организаций | Приложение 3П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 24 | Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.) | Приложение 3П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 25 | Работники общежитий | Приложение 3П.26.Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

и другие

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

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

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

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

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 (в редакции постановления Минздрава РБ № 51 от 15.03.2024) «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).

5.Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 583 от 02.09.2022 «Перечень должностей педагогических работников, должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с потсоянной работой с детьми».

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

Приложение12

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

и другие

Основание:

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

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

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

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

Приложение13

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

и другие.

Основание:

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

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

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

Приложение14

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными)

 при несчастных случаях.

1. Вахты.

2. Гараж.

3. Пищеблок.

5. Химические лаборатории.

6. Столярные мастерские.

7. Учебные мастерские.

9. Спортивный зал.

10. Приемная комиссия.

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

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

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

 ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой помощи

универсальную

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Бинт медицинский стерильный 5 м х 10 см | 1 шт. |
| 2.Бинт медицинский стерильный 7 м х 14 см | 1шт. |
| 3.Глицерил тринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей подъязычный дозорованный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г | 20 табл. |
| 4.Дротаверин таблетки 40 мг | 10 табл. |
| 5.Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха | 1 шт. |
| 6.Каптоприл таблетки 25 мг | 20 табл. |
| 7.Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг | 10 табл. |
| 8.Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см х 10 см | 10 шт. |
| 9.Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой | 10 табл. |
| 10.Маска медицинская нестерильная одноразовая | 5 шт. |
| 11.Ножницы атравматические для резки бинта и одежды | 1 шт. |
| 12.Пакет гипотермический охлаждающий | 1 шт. |
| 13.Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный | 2 шт. |
| 14.Парацетамол таблетки 500 мг | 10 табл. |
| 15.Перекиси водорода 3% - 100 мл | 1 фл. |
| 16.Перчатки медицинские нестерильные | 5 пар |
| 17.Салфетка антисептическая с этанолом | 10 шт. |
| 18.Салфетка стерильная размером не менее 10 см х 10 см | 5 шт. |
| 19.Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл | 10 шт./10 ампул |
| 20.Термометр медицинский электронный | 1 шт. |
| 21.Тонометр | 1 шт. |
| 22.Уголь активированный таблетки 250 мг | 20 табл. |
| 23.Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз) | 1 флакон |

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку для оснащения

транспортных средств (автомобильную)

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Бинт медицинский стерильный 5 м х 10 см | 1 шт. |
| 2.Бинт медицинский стерильный 7 м х 14 см | 1шт. |
| 3. Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха | 1 шт. |
| 4. Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см х 10 см | 10 шт. |
| 5.Ножницы атравматические для резки бинта и одежды | 1 шт. |
| 6.Одеяло изотермическое 160 см х 210 см | 1 шт. |

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 № 178 «Об установлении перечней аптечек». |  |
|  |  |

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

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

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

Приложение 16

Перечень

*(примерный)*

должностей служащих и профессий рабочих, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

 (для учреждений общего среднего образования)

1. Воспитатель

2. Кладовщик

3. Кухонный рабочий

4. Повар

5. Помощник воспитателя

6. Сторож

7. Уборщик помещений

8. Уборщик территорий

9. Лаборант

и другие

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».

Приложение 17

 УТВЕРЖДАЮ

Руководитель организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Примерное

ПОЛОЖЕНИЕ

об осуществлении компенсирующих выплат работникам

государственного учреждения образования

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

3. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам бюджетных организаций сферы образования (структурных подразделений, обособленных подразделений), родителям-воспитателям, приемным родителям на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

3.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, – от 31 до 50 процентов (включительно);

3.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Положения, - от 21 до 30 процентов (включительно);

3.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в подпунктах 3.1., 3.2 пункта 3 настоящего Положения; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), – от 10 до 20 процентов (включительно);

3.4. заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования (кроме учреждений дошкольного, высшего образования, дополнительного образования взрослых) за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов каждому работнику.

4. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются Нанимателем.

 5. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

 7. По решению Нанимателя размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

8. Работникам устанавливается базовая доплата до минимальной заработной платы.

9. Конкретный размер доплаты руководителю устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании районного, городского Положенияоб осуществлении компенсирующих выплат руководителям бюджетных организаций.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

\_\_\_.\_\_\_.2024 №