****

коллективный договор

учреждения образования

«Солигорский государственный колледж»

на 2024-2027 годы

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Солигорский государственный колледж» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация работников Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и учреждением образования «Солигорский государственный колледж»(далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Проходской Татьяны Николаевны, директора.

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

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

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Соглашение), Соглашения между главным управлением по образованию Минского областного исполнительного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, местного (районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников –членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

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

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

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

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

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в местном исполнительном органе по месту нахождения Нанимателя.

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

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

17. Договор вступает в силу с «01» сентября 2024 года и действует до «31» августа 2027 года.

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

2. Организация, нормирование и оплата труда

18. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

19. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления 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 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается соответствующая комиссия, с с включением в ее состав не менее 1/3 представителей ППО.

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

20.3. Премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно в письменной форме за подписью ответственного лица доводится бухгалтерией организации до сведения Нанимателя и Профкома.

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

20.5. Производить распределение объёма 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 объёма 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 2), 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 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

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

20.10. Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, главного управления по образованию, профсоюзными наградами согласно соответствующим Положениям о наградах.

20.11. Дополнительное премирование Руководителя и Работников за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с приложениями 1, 2, 3 настоящего Договора, Положением вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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, надбавки за работу в отрасли. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.13. Устанавливать работникам 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 работникам пенсионного возраста при заключении (продлении) контрактов к продолжению трудовой деятельности по наиболее востребованным специальностям 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).

20.15. 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 работы:

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

20.15.2. материальную помощь на обустройство в размере 3 базовых величин;

20.15.3. 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.;

20.15.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим предметам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях.

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

20.17. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 18 числа – за первую половину текущего месяца и 5 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

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

20.18. 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.

20.19. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

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

20.21. 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.

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

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 статьей 69 Трудового кодекса.

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

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

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

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

20.28. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 13.

20.29. 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, повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 14).

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

20.31. 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, в части касающейся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников.

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

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

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

22. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

23.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников 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 Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в организацию для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

преподавателям учреждения образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего 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;

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

23.11. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, 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.

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 работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

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.

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) – 3 дня;

регистрация заключения брака – 1 день;

рождение ребенка – 1 день;

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерти члена семьи, близкого родственника - 3 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков – 1 день

рождения детей, внуков - 1 день;

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

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

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

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 полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после 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.

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

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

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

23.20. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств согласно законодательству (Перечень – Приложение 15).

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

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

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

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

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

4. Гарантии занятости

24. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

25. Профком обязуется:

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

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

26. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

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

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

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

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

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

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

26.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, 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 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, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 10 лет, с их согласия:

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

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

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

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, 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.

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

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

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

26.21. Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, 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;

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

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

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

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

5. Охрана труда

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда (Приложение 7).

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 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 8).

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 семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя в соответствии с установленным законодательством. При отсутствии у Нанимателя денежных средств ходатайствовать перед администрацией Солигорского исполнительного комитета о произведении выплаты соответствующим лицам, единовременной материальной помощи за вред причененный по вине Нанимателя.

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, 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 областных этапов смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию Профсоюза по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

28.6.  При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза 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 9);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 10);

обеспечением мастерских, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи универсальными (Приложение 11).

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

29.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 5 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.

29.6. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам года в размере 3 базовых величин.

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

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

31.7. 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, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

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

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

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

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

32.8. Создавать условия для питания работников.

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

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

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

Содействовать организации работы профсоюзного комитета учащихся, 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 Профсоюза учащихся.

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

32.16. 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 четвёртой 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 республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

32.18. Устанавливать гарантии работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после её окончания на прежнее место работы:

сохранение взаимосвязи с трудовым коллективом молодых работников, проходящих воинскую службу, в том числе с посещением воинских частей;

стимулирование возвращения молодых специалистов в организации после прохождения ими военной службы по призыву или прохождения альтернативной службы (единовременная выплата в размере 25 базовых величин при заключении контракта сроком на 5 лет), а также организацию наставничества в отношении молодых работников.

7. Правовые гарантии деятельности профсоюза и

его профсоюзного актива

33. Наниматель обязуется:

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

33.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний (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 Профсоюза в 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 ППО обязанности по руководству учебной группой (кураторство) 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 – 20 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.

8. Защита интересов работников при проведении приватизации

36. Профком обязуется:

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

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

39.3. Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании (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.

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

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

|  |
| --- |
| Одобрен на профсоюзном собрании работников «05» августа 2024 г., протокол от 05.08.2024 № 3  Наниматель Председатель ППО |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.Н.Проходская \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/И.Я.Пушко |
|  |

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор Солигорского

государственного колледжа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Проходская

«05» августа 2024 г.

Положение

о премировании работников учреждения образования

«Солигорский государственный колледж»

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): 5% – минимальный размер премии, 15% - сумма средств, составляющая разницу между объемом начисленной базовой премии работникам и плановым объемом премиального фонда направляется в фонд премирования с учетом объемов и качества выполнения работ;

* 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.
   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 на 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 Положения о премировании руководителей учреждений образования.

1. Показатели и размеры премирования

Показатели и размеры премирования с учетом объемов и

качества выполняемых работ:

* общие, для всех работников учреждения образования;
* для отдельных категорий работников (по каждому наименованию должностей, профессий рабочих).
  1. Размеры показателей премирования работников учреждения образования «Солигорский государственный колледж»:

*Показатели премирования для всех категорий работников:*

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. достижение стабильных положительных результатов, при выполнении функциональных обязанностей; | до 100% |
| * + 1. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период; | до 100% |
| * + 1. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических методов; | до 100% |
| * + 1. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию обучающихся; | до 100% |
| * + 1. участие в работе по организации отдыха и труда обучающихся в свободное от учебы время; | до 100% |
| * + 1. подготовка и обеспечение участия обучающихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.); | до 100% |
| * + 1. за осуществление наставничества; | до 100% |
| * + 1. систематическое участие в работе по укреплению учебно -материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки; | до 100% |
| * + 1. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово -хозяйственной деятельности в пределах компетенции; | до 100% |
| * + 1. оперативное и качественное выполнение внеплановой, срочной документации в сжатые сроки; выполнение дополнительной работы в связи с введением новых нормативных документов; | до 100% |
| * + 1. соблюдение штатной и финансовой дисциплины, отсутствие замечаний и недостатков по результатам проверок. | до 100% |
| * + 1. активное участие в общественной жизни   коллектива; | до 100% |
| * + 1. за содействие в вопросах защиты трудовых и   социально-экономических прав и интересов работников, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе. | до 100% |

*Показатели премирования для руководителей учреждения:*

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. высокие результаты в работе, подтвержденные в   ходе внутри колледжного, ведомственного и других видов контроля; | до 100% |
| * + 1. качественное и своевременное выполнение планов   работы колледжа, программ, планов учебно-воспитательного процесса; | до 100% |
| * + 1. создание условий для творческого труда педработников, обучающихся, учебно-вспомогательного персонала; | до 100% |
| * + 1. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы; | до 100% |
| * + 1. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции; | до 100% |
| * + 1. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины; | до 100% |
| * + 1. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и обучающимися; | до 100% |
| * + 1. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности; | до 100% |
| * + 1. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов; | до 100% |
| * + 1. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений; | до 100% |
| * + 1. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году; | до 100% |
| * + 1. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений; | до 100% |
| * + 1. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе. | до 100% |
| *Показатели премирования для педагогических работников:* | |
| * + 1. за проведение открытых уроков, методических   недель и семинаров в рамках учреждения; | до 50% |
| * + 1. результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах (внутри колледжных - до 20%, областных – до 50%, республиканских – до 100%); | до 100% |
| * + 1. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке; | до 50% |
| * + 1. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом; | до 50% |
| * + 1. результативность работы кружков, факультативов; | до 100% |
| * + 1. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий; | до 100% |
| * + 1. эффективное участие в районных (городских), мероприятиях учреждения; | до 30% |
| * + 1. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий; | до 30% |
| * + 1. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов; | до 50% |
| * + 1. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования; | до 20% |
| * + 1. обобщение передового опыта; | до 100% |
| * + 1. успешная организационно-методическая работа; | до 100% |
| * + 1. выполнение поручений в интересах трудового коллектива; | до 50% |
| * + 1. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.); | до 50% |
| * + 1. за работу с одаренными обучающимися; | до 100% |
| * + 1. организация работы по сохранности учебников; | до 20% |
| * + 1. своевременное обеспечение обучающих учебниками, работа с преподавателями; | до 30% |
| * + 1. участие в воспитательных мероприятиях; | до 50% |
| * + 1. оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями; | до 20% |
| * + 1. обеспечение работы приемных комиссий; | до 30% |
| * + 1. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ; | до 20% |
| * + 1. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году; | до 30% |
| *Показатели премирования для служащих и обслуживающего персонала:* | |
| * + 1. вклад в оснащение учебно-методической базы   учреждения; | до 100% |
| * + 1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения; | до 150% |
| * + 1. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства; | до 100% |
| * + 1. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования; | до 100% |
| * + 1. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника; | до 200% |
| * + 1. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей; | до 100% |
| * + 1. экономия ресурсов; | до 100% |
| * + 1. обеспечение работы приёмной комиссии. | до 100% |
|  |  |
| 1. Показатели снижения минимального размера премии   до 50% | |
| * 1. не добросовестное выполнение должностных обязанностей,   подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов; | |
| 4.2 нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения; | |
| * 1. нарушение правил охраны труда и техники безопасности; | |
| * 1. не исполнение в срок обязательств по коллективному договору; | |
| * 1. не тактичное поведение с обучающимися, родителями, коллегами; | |
| * 1. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время; | |
| * 1. не аккуратное ведение документации; | |
| * 1. нарушение трудовой дисциплины; | |
| * 1. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности; | |
| * 1. не выполнение обязательств по сохранности контингента   обучающихся; | |
| * 1. не эффективное проведение воспитательной, идеологической и   профилактической работы в коллективе; | |
| * 1. за не участие в массовых мероприятиях ( акциях, олимпиадах,   конкурсах, соревнованиях и др.) | |
| 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, подтверждённое   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 доведён работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов Профсоюза.

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

1. Единовременная (разовая) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы устанавливается в % от оклада (или в рублях) выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| 7.1. работа по подготовке победителей областных и республиканский олимпиад, научно-практических конференций, смотров - конкурсов, спортивных соревнований и других мероприятий; | 100% |
| 7.2. результативное участие учреждения в районных мероприятиях; | 50% |
| 7.3. участие учреждения в городских мероприятиях; | 30% |

Неиспользованные средства, предусмотренные для премирования за отдельные достижения в труде, можгут направляться на премирование всех работников по совместному представлению главного бухгалтера и директора в случаях:

премирования к профессиональным и государственным праздникам;

премирования к юбилейным датам колледжа.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

01.08.2024 № 19

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор Солигорского

государственного колледжа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Проходская

«05» августа 2024 г.

Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам

учреждения образования «Солигорский государственный колледж»

1. Настоящее Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Солигорский государственный колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам.

2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением.

3. 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.

4. 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.

5. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника.

6. Заявление работником может быть подано не позднее одного месяца после наступления события, дающего право на оказание материальной помощи.

7.  Материальная помощь выдается работнику, члену Профсоюза, отработавшему в учреждении не менее одного года (в отдельных случаях по решению комиссии).

8. Материальная помощь оказывается в следующих случаях

(размер указывается в базовых величинах):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Основания | Размер материальной помощи  (в базовых величинах) |
| 8.1. | Пострадавшим в случаях чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев (пожар, взрыв, падение деревьев, ДТП не по вине работника) | 10 |
| 8.2. | Смерть члена семьи либо близкого родственника  (супруг(а), родители, опекун (попечитель), дети) | 10 |
| 8.3. | Временная нетрудоспособность работника в течение 30 календарных дней и более | 5 |
| 8.4. | Увольнение в связи с выходом на пенсию по возрасту при условии стажа работы в организации:  более 15 лет  более 20 лет | 10  20 |
| 8.5. | В связи с 40, 50, 60, 70 - летием  и памятными датами 45, 55, 65 - летием  при стаже работы в Колледже:  1- 10 лет  до 20 лет  более 20 лет | 3  5  7 |
| 8.6. | Рождение (усыновление) ребенка | 4 |
| 8.7. | Вступление в брак ( впервые) | 5 |
| 8.8. | Работникам, имеющим 3-х и более детей или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет (один раз в год) | 3 |
| 8.9. | Работнику для подготовки детей школьного возраста к новому учебному году (один раз в год из расчета на каждого ребенка отработавшим в колледже не менее одного года) | 1 |

9. К заявлению об оказании материальной помощи работник прилагает копии документов, подтверждающие право на оказание материальной помощи.

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

при длительной болезни работника, длительного лечения, операции, приобретения дорогостоящих лекарств - копия листка временной нетрудоспособности, эпикриз, копия рецепта, копия чека на приобретение и другие документы;

в связи со смертью члена семьи или близкого родственника - копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

в связи с чрезвычайными и другими ситуациями - документ,

выдаваемый соответствующими компетентными органами (правоохранительными органами, органами пожарного надзора, гидрометеорологическими службами, МЧС и др.);

при рождении ребенка – копия свидетельства о рождении ребенка;

при вступлении в брак – копия свидетельства о браке.

10. Конкретные размеры материальной помощи работнику определяются действующей в учреждении комиссией.

12. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, направляются на оказание материальной помощи всем работникам членам профсоюза (за исключением находящихся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в зависимости от стажа работы в колледже (не менее шести месяцев) пропорционально отработанному периоду.

13. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

01.08.2024 № 19

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор Солигорского

государственного колледжа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Проходская

«05» августа 2024 г.

Положение

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

«Солигорский государственный колледж»

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 2.4 пункта 2 настоящего Положения.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

01.08.2024 № 19

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор Солигорского

государственного колледжа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Проходская

«05» августа 2024 г.

Положение

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

«Солигорский государственный колледж»

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: работникам бюджетных организаций сферы образования - 15 процентов.

Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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
   2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

для руководителей и специалистов:

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутриколледжного, ведомственного и других видов контроля | до 110% |
| * + 1. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса | до 110% |
| * + 1. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | до 110% |
| * + 1. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций | до 110% |
| * + 1. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | до 110% |
| * + 1. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися | до 110% |
| * + 1. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | до 110% |
| * + 1. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | до 110% |
| * + 1. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | до 110% |

для педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования | до 110% |
| * + 1. результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах | до 110% |
| * + 1. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях | до 110% |
| * + 1. за работу по программе профильного преподавания предметов | до 110% |
| * + 1. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий | до 110% |
| * + 1. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) | до 110% |

для иных работников:

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений | до 110% |
| * + 1. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации модернизации лабораторных работ | до 110% |
| * + 1. обеспечение работы приемных комиссий | до 110% |
| * + 1. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования | до 110% |
| * + 1. экономия материальных и энергетических ресурсов | до 110% |
| * + 1. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | до 110% |
| * + 1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения | до 110% |
| * + 1. проведение ремонтных работ | до 110% |
| * + 1. образцовое содержание рабочего места, оборудования | до 110% |
| * + 1. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | до 110% |

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

01.08.2024 № 19

Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор Солигорского

государственного колледжа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Проходская

«05» августа 2024 г.

Положение

о размере и порядке установления надбавок за характер труда

работникам учреждения образования

«Солигорский государственный колледж»

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; | до 60% |
| * + 1. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период; | до 60% |
| * + 1. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования; | до 60% |
| * + 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); | до 60% |
| * + 1. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий; | до 60% |
| * + 1. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов; | до 60% |
| * + 1. за работу с иностранными обучающимися; | до 60% |
| * + 1. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке. | до 60% |

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 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.

1. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом

Нанимателя по согласованию с Профкомом на основании данного положения.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

01.08.2024 № 19

Приложение 6

УТВЕРЖДАЮ

Директор Солигорского

государственного колледжа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н.Проходская

«05» августа 2024 г.

Положение

об осуществлении компенсирующих выплат работникам

учреждения образования

«Солигорский государственный колледж»

Конкретный размер компенсирующих выплат работнику устанавливается приказом директора по соглашению с работником колледжа в следующих случаях:

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

Указанная доплата выплачивается работникам колледжа, у которым рабочее временя приходится на ночное время суток (сторожа, дежурные по общежитию, воспитатели).

2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника могут устанавливаться в размере до 100% (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Доплаты, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

01.08.2024 № 19

Приложение 7

Примерный план мероприятий

по охране труда

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ "СОЛИГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ"

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труд | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выполне-ния мероприя-тий | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффектив-ность мероприятий |
| Плани-руемая | Факти-ческая |
| 1. | Обеспечение средствами индивидуальной защиты работников учреждений образования | 1500 |  | В течении года | заместитель директора по хозяйственной работе |  |
| 2. | Технический ремонт системы АПС | 15000 |  | 2 квартал 2024г. | заместитель директора по хозяйственной работе |  |
| 3. | Проведение противопожарных мероприятий зарядка и проверка огнетушителей, техническое обслуживание АПС и СОоП | 14000 |  | в течении года | заместитель директора по хозяйственной работе |  |
| 4. | Закупка огнетушителей | 250 |  | в течении года | заместитель директора по хозяйственной работе |  |
| 5. | Обучение членов пожарной дружины по программе пожарно-технический минимум |  |  | по графику |  |  |
| 6. | Поверка манометров | 1800 |  | июнь 2024г | техник |  |
| 7. | Проведение осенне-весеннего осмотра зданий и сооружений |  |  | по графику | комиссия |  |
| 8. | Проверка знаний по охране труда работников |  |  | по графику | инженер по охране труда |  |
| 9. | Актуализация системы управления охраной труда (СУОТ) в колледже |  |  | по мере необходимости | инженер по охране труда |  |
| 10. | Замена устаревшего технологического оборудования в столовой на новое |  |  |  | в течении года |  |
| 11. | Прохождение работниками периодических медосмотров |  |  |  | по графику |  |
| 12. | Разработка, инструкций и других документов по охране труда |  |  |  | по мере необходимости |  |
| 13. | Прохождение проверки знаний по охране труда |  |  |  | 1 раз в год |  |

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;

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 8  Список  профессий и должностей работников,  подлежащих периодическим медицинским осмотрам | | | |
|  | | | |
| №  п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1. 1. | - Директор;  - Заместитель директора по воспитательной работе;  - Заместитель директора по  производственному обучению;  - Заместитель директора по учебной работе;  - Заместитель директора  по хозяйственной работе;  - Заведующий отделением;  - Руководитель физического воспитания;  - Руководитель по военно-патриотическому  воспитанию;  - Методист;  - Педагог социальный;  - Педагог-психолог;  - Педагог-организатор;  - Заведующий учебно-производственной  мастерской;  - Комендант;  - Мастер производственного обучения;  - Преподаватель;  - Педагог дополнительного образования | Приложение 3  п.22-1 Работы в учреждениях образования, связанные с осуществлением педагогической деятельности (за исключением работ, предусмотренных пунктами 22 и 23 настоящего приложения), организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, связанные с осуществлением педагогической деятельности, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в 2 года |
|  | Лаборант | Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
|  | Воспитатель | Приложение 3  п.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей | 1 раз в 2 года |
|  | Библиотекарь | Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
|  | Водитель автобуса | Приложение 1  п.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины  Приложение 3  п.30.Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров | 1 раз в два года (только периодический)  1 раз в год |
|  | - Водитель автомобиля грузового;  - Водитель автобуса | Приложение 1  п.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины  Приложение 3  п.30.Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров | 1 раз в два года (только периодический)  1 раз в год |
|  | Водитель автомобиля (столовая) | Приложение 3  п.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
|  | Водитель легкового автомобиля | Приложение 3  п.30.Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров  Приложение 1  п.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в год  1 раз в год |
|  | Уборщик территорий | Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3  п.27. Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой питьевой воды и обслуживанием водопроводных сетей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику  Приложение 3  п.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  Приложение 3  п. 4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ (электроустановка действующая: электроустановка или ее часть, которая находится под напряжением либо на которую напряжение может быть подано включением коммутационных аппаратов или за счет электромагнитной индукции) | 1 раз в год  1 раз в 2 года  1 раз в 2 года |
|  | Столяр | Приложение 3  п.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в 2 года |
|  | Сторож | Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей  приложение 3  п.11.Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в год  1 раз в 2 года |
|  | Уборщик помещений | Приложение 3  п.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  Приложение 1  п.1.2.3. синтетические моющие средства (А)  (сульфанол, алкиламиды и другие)  Приложение 1  п. 1.2.8. антисептические средства (А) и дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
|  | Гардеробщик | Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
|  | Заведующий столовой | Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей  Приложение 3  п.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год  1 раз в год |
| 1. . | Повар | Приложение 3  п.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта  Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год  1 раз в год |
|  | Кухонный рабочий | Приложение 3  п.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта  Приложение 1  1.2.3. синтетические моющие средства (А)  (сульфанол, алкиламиды и другие) | 1 раз в год |
|  | - Буфетчик;  - Кладовщик (столовая) | Приложение 3  п.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
|  | Заведующий общежитием | Приложение 3  п.26. Работы в гостиницах, общежитиях, хостелах, мотелях, отелях, кемпингах, агроусадьбах, связанные с непосредственным обслуживанием людей, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику  Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год  1 раз в год |
|  | - Комендант (общежитие);  - Дежурный по общежитию;  - Кастелянша | Приложение 3  п.26. Работы в гостиницах, общежитиях, хостелах, мотелях, отелях, кемпингах, агроусадьбах, связанные с непосредственным обслуживанием людей, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику  Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год  1 раз в год |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (общежитие) | Приложение 3  п.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более).  Приложение 3  п.26. Работы в гостиницах, общежитиях, хостелах, мотелях, отелях, кемпингах, агроусадьбах, связанные с непосредственным обслуживанием людей, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
|  | Уборщик помещений (общежитие) | Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  Приложение 3  п.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей  Приложение 3  п.26. Работы в гостиницах, общежитиях, хостелах, мотелях, отелях, кемпингах, агроусадьбах, связанные с непосредственным обслуживанием людей, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год |
|  | Подсобный рабочий (мусоропровод) | Приложение 3  п.26. Работы в гостиницах, общежитиях, хостелах, мотелях, отелях, кемпингах, агроусадьбах, связанные с непосредственным обслуживанием людей, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

Примечание:

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 17.07.2023 № 300-З).

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

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

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки  в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Водитель автомобиля | *При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) автобуса,*  *легкового автомобиля*  -костюм (халат) хлопчатобумажный  -перчатки трикотажные  *Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля* *дополнительно:*  -куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Тн | 24  до износа  36 |  |
| 2. | Гардеробщик | -халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| 3. | Уборщик территории | -костюм хлопчатобумажный (халат) | ЗМи | 12 |  |
| 4. | Кладовщик | -костюм хлопчатобумажный (халат)  -рукавицы комбинированные | ЗМи  Ми | 12  до износа |  |
| 5. | Лаборант | -перчатки резиновые | Вн | до износа |  |
| 6. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | -костюм хлопчатобумажный (куртка и полукомбинезон)  -перчатки хлопчатобумажные | ЗМи  Ми | до износа |  |
| 7. | Столяр | -рукавицы комбинированные | Ми | до износа |  |
| 8. | Сторож (вахтер) | *В холодное время*  - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 9. | Уборщик помещений | -халат хлопчатобумажный  -перчатки резиновые | ЗМи  Вн | 12  до износа |  |
| 10. | Заведующий хозяйством | - халат хлопчатобумажный  -перчатки трикотажные | ЗМи  Вн | 12  до износа |  |
| 11. | Буфетчик | - халат хлопчатобумажный  -шапочка х/б (косынка х/б)  -фартук х/б с нагрудником | ЗМи  ЗМи | 12  6  6 | 3  3  3 |
| 12. | Заведующий столовой, заведующий производством | -халат х.б или (куртка х.б)  -шапочка с нагрудником х.б  -фартук с нагрудником х.б | ЗМи  Ми | 12  6  6 | 4  3  3 |
| 13. | Повар  (шеф –повар) | -халат х/б (костюм х/б)  -фартук х/б  -шапочка х/б (косынка х/б) | ЗМи  Ми | 12  6  6 | 4  3  3 |
| 14. | Кухонный рабочий | -куртка хлопчатобумажная  -фартук прорезиненный с нагрудником  -колпак х/б (косынка х/б)  -перчатки резиновые | Вн | 12  6  6  до износа | 4  3  3 |

Основание:

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

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

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

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ связанных с загрязнением кожных покровов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Водитель автомобиля | Мыло, 400 гр. |
| 2. | Уборщик территорий | Мыло, 400 гр. |
| 3. | Уборщик помещений | Мыло, 400 гр. |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400гр. |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от  17.07.2023 № 300-З).

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

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

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения медицинскими аптечками

с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахты в учебных корпусах.

2. Гараж.

3. Пищеблок.

4. Химические и физические лаборатории.

5. Учебные мастерские.

6. Кабинеты информатики.

7. Спортивный зал.

8. Приемная комиссия.

Основание: 1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от  17.07.2023 № 300-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 универсальную первой помощи

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование | Единица измерения | Количество из расчета на 2-10 человек |
| 1. | Бинт медицинский стерильный размер 5 м х 10 см | штука | 1 |
| 2. | Бинт медицинский стерильный размер 7 м х 14 см | штука | 1 |
| 3. | Глицерил тринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г | таблетка/штука | 20/1 |
| 4. | Дротаверин таблетки 40 мг | таблетка | 10 |
| 5. | Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха | штука | 1 |
| 6. | Каптоприл таблетки 25 мг | таблетка | 20 |
| 7. | Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг | таблетка | 10 |
| 8. | Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см х 10 см | штука | 10 |
| 9. | Лоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой | таблетка | 10 |
| 10. | Маска медицинская нестерильная одноразовая | штука | 5 |
| 11. | 10 Ножницы атравматические для резки бинта и одежды | штука | 1 |
| 12. | Пакет гипотермический охлаждающий | штука | 1 |
| 13. | Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный | штука | 2 |
| 14. | Парацетомол таблетки 500 мг | таблетка | 10 |
| 15. | Перекись водорода 3% - 100 мл | флакон | 1 |
| 16. | Перчатки медицинские нестерильные | пара | 5 |
| 17. | Салфетка антисептическая с этанолом | штука | 10 |
| 18. | Салфетка стерильная размером не менее 10 см х 10 см | штука | 5 |
| 19. | Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мл в ампулах 1 мл | штука/ампула | 10/10 |
| 20. | Термометр медицинский электронный | штука | 1 |
| 21. | Тонометр | штука | 1 |
| 22. | Уголь активированный таблетки 250 мг | таблетка | 20 |
| 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) | флакон | 1 |

Основание: Приложение 2 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 № 178 «Об установлении перечней аптечек». Комплектование аптечек осуществлять с учетом постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.06.2024 № 99 «Об изменении постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 № 178).

Приложение 12

Список

профессий и должностей работников, подлежащих

санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар.
2. Шеф-повар, заведующий производством.
3. Кухонный рабочий.
4. Кастелянша.
5. Уборщик помещений.

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

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

Приложение 13

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии, должности | Учетный период |
| Сторож, дежурный по общежитию | один год |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Приложение 14

Перечень

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

1. Сторож

2. Уборщик помещений

3. Уборщик территорий

4. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

5.  Столяр

6. Дежурный по общежитию

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 15

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём, которым устанавливается дополнительный отпуск

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование профессии,  должности | Продолжительность  дополнительного  отпуска за  ненормированный  рабочий день | Общая  продолжительность  отпуска  в календарных днях  *(с учетом дополнительного за ненормированный рабочий день)* |
| 1 | Главный бухгалтер | 7 | 31 |
| 2 | Заместитель главного бухгалтера | 5 | 29 |
| 3 | Бухгалтер | 3 | 27 |
| 4 | Экономист | 3 | 27 |
| 5 | Заместитель директора по  хозяйственной работе | 7 | 31 |
| 6 | Заведующий библиотекой | 3 | 27 |
| 7 | Заведующий общежитием | 3 | 27 |
| 8 | Заведующий учебно-производственной мастерской | 3 | 27 |
| 9 | Заведующий складом | 3 | 27 |
| 10 | Секретарь учебной части | 3 | 27 |
| 11 | Секретарь | 3 | 27 |
| 12 | Инспектор по кадрам | 5 | 29 |
| 13 | Комендант | 3 | 27 |
| 14 | Заведующий столовой | 5 | 29 |
| 15 | Водитель служебного легкового автомобиля | 3 | 27 |