**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Номер страницы |
|  | Раздел I «Общие положения» | 4 |
|  | Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» | 6 |
|  | Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» | 11 |
|  | Раздел IV «Гарантии занятости» | 16 |
|  | Раздел V «Охрана труда» | 22 |
|  | Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования» | 25 |
|  | Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива» | 26 |
|  | Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | 30 |
|  | Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» | 31 |
|  | Приложение №1 «Положение о премировании работников учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» | 33 |
|  | Приложение №2 «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» | 43 |
|  | Приложение №3 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» | 47 |
|  | Приложение №4 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» | 57 |
|  | Приложение №5 «Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» | 60 |
|  | Приложение №6 «Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени | 63 |
|  | Приложение №7 «Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» | 64 |
|  | Приложение №8 «Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей» | 65 |
|  | Приложение №9 «Перечень профессий, должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности» | 66 |
|  | Приложение №10 «Положение о порядке взаимодействия с нанимателем и ответственности работников в области охраны труда» | 67 |
|  | Приложение №11 «План мероприятий по охране труда учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» на 2023 – 2025 годы» | 71 |
|  | Приложение №12 «Перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам» | 74 |
|  | Приложение №13 «Список профессий и должностей работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам» | 78 |
|  | Приложение №14 «Перечень подразделений учреждения образования для обеспечения медицинскими аптечками с целью оказания первой помощи при несчастных случаях» | 81 |
|  | Приложение №15 «Список профессий и должностей работников, подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации» | 83 |
|  | Приложение №16 «Порядок взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом» | 84 |
|  | Приложение №17 «Соглашение между администрацией и коллективом учащихся учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» по защите прав и социально-экономических интересов учащихся на 2023-2025 годы» | 87 |

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация работников учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Виниченко Ольги Федоровны, и учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Егоровой Людмилы Анатольевны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2023-2025 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

5. Наниматель признает Профком полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с 01 января 2023 годаи действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.

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.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8. Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты, 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, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работники учреждения образования, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых Профсоюзом.

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Договора решаются Сторонами.

10. Письменное предложение одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании коллективаработников учреждения образования.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

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

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

При ликвидации Сторон Договор сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

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.

13. Договор подписывается в 5-ти экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в Гомельской областной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается кабинете № 21 учреждения образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Речицком районном исполнительном комитете.

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде в кабинете № 21 учреждения образования промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

**РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

16. **Наниматель обязуется:**

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

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

16.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2021 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

**17. Профком обязуется:**

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

17.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования документы, разъяснения, инструктивные письма.

17.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников учреждения образования.

**18. Стороны пришли к соглашению:**

18.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер постановления, дату заседания профсоюзного комитета.

18.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление в учреждении образования создается комиссия по распределению мер стимулирования труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление преподавателями кураторства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих Положениям, являющимися приложениями к данному Договору.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

Данные приказы объявляются работнику под роспись.

18.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах согласно соответствующим положениям о наградах.

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета из средств учреждения образования по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

Премировать руководителя учреждения образования за педагогическую деятельность в соответствии с Положением о премировании учреждения образования.

В случае если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период подлежат согласованию с комитетом Профсоюза вышестоящим для первичных организаций, в которых такой работник состоит на профсоюзном учете.

18.5. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется в соответствии с Договором по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителя учреждения образования и профсоюзного комитета информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются только на премирование работников в соответствии с Договором и Положением о премировании учреждения образования.

18.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Наниматель осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

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

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

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

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором и согласовывается с профсоюзным комитетом.

18.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном Договором.

18.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, в порядке, определяемом Договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 22 числа – за первую половину текущего месяца и 7 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, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

18.14. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

18.14.1. установление надбавки в размере 10% ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.14.2. оказание единовременной материальной помощи на обустройство в размере 3 (три) базовых величин.

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

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

18.15. Установить в учреждении образования шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье (преподавательский состав, гардеробщик, уборщик помещений).

Для остальных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье.

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

18.17. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица Нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя учреждения образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

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

18.19. Работа преподавателей в шестой день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя.

18.20. Руководитель (заместители руководителя) имеют право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

18.21. После отпуска по беременности и родам,отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

18.22. Часы организационно-воспитательной работы в виде кураторства поручаются работникам, имеющим статус молодого специалиста, только с их согласия.

18.23. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

18.24. Перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания определен ПВТР.

18.25. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 6).

**РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»**

**19. Наниматель обязуется:**

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с профсоюзным комитетом.

19.2. Приглашать председателя профсоюзного комитета на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

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

19.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с профсоюзным комитетом, принятие решений осуществлять с согласия профсоюзного комитета и (или) на основании его представлений.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

19.6. Включать делегированных профсоюзным комитетом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

**20. Профком обязуется:**

20.1. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов.

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, об охране труда.

20.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения.

В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

20.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе профсоюзного комитета.

20.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом, рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета после их представления Нанимателем.

**21. Стороны пришли к соглашению:**

21.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

21.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой Стороны.

21.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

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

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменений 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 Республики Беларусь.

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

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

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

21.5. Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса Республики Беларусь) ежегодно образуется из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на один год.

21.6. 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, и в установленные им сроки.

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

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя – также 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 коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

21.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде.

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

21.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения, в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

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

21.11. По письменной просьбе работника Наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – на срок лечения;

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

3) смерть члена семьи, близкого родственника – 3 дня;

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков – 3 дня;

5) рождение детей, внуков – 1 день;

6)первый учебный день детей или внуков-первоклассников – 1 день;

7) юбилейная дата (50, 55, 60 и т.д. каждые 5 лет), общеустановленный пенсионный возраст – 1 день;

8) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – до 10 дней.

21.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

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

21.15. По письменной просьбе преподавателя учреждения образования по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.16. Наниматель может с согласия работника, при наличии производственной необходимости, отозвать работника 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.

21.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженнности и сложности его труда (Приложение № 7).

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

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

21.19. 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.

По согласованию с Нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

21.20. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

**РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**21. Наниматель обязуется:**

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

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

21.2. Сокращение групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

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

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с профсоюзным комитетом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

**22. Профком обязуется:**

22.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

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

**23. Стороны пришли к соглашению:**

23.1 Расторжение трудового договора 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, а также по пункту 3 статьи 47Трудового кодекса Республики Беларусь производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном [абзацем шестым пункта 7 статьи 42](consultantplus://offline/ref=80B118BA695BF2BE0273365D86649AA5E008FEDF0564F0B4D569D24B34C5DE6BA84E15AD774D8B5DA8005BBFA4D7208BDF7E035022A2A688ECDD17358DJ3t5M) Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

23.2. 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 Республики Беларусь и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления следующим категориям работников:

23.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

23.2.2. являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

23.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 10 лет);

23.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

23.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

23.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

23.2.7. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

23.2.8. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям.

23.3. Сокращение групп в течение учебного года, перевод учреждения образования, на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

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

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

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

23.6. 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 (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

23.7. 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.

23.8. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

23.9. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх 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.

23.10. 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.

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

23.12. Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профсоюза.

23.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, 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 Республики Беларусь;

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 Республики Беларусь.

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

23.14. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

23.15. С молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, 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 Республики Беларусь.

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

23.17. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

23.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия, письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

23.19. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

23.20. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

При приеме на работу работника Наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

23.21. Наниматель заключает по истечении срока действия контракта с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

23.22. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

23.23. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй статьи 35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

23.23.1. состояние здоровья;

23.23.2. поступления на военную службу по контракту;

23.23.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

23.23.4. избрание на выборную должность;

23.23.5. переезд в другую местность;

23.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

23.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

23.23.8. изменение семейного положения;

23.23.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;

23.23.10. пенсионный возраст;

23.23.11. 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);

23.23.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключение работников, имеющих статус молодого специалиста);

23.23.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы.

23.24. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, в соответствии с действующим законодательством.

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

23.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая [статьи 69](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Admin\Application%20Data\Microsoft\21\NCPI#L) Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.27. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

**РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»**

**24. Наниматель обязуется:**

24.1. Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профсоюзный комитет.

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

24.3. Обеспечивать выполнение 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 № 11).

24.4. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения.

24.5. Оборудовать уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

24.6. Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

24.7. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

**25. Профком обязуется:**

25.1. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

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

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

25.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

25.5. Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

25.7. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006г. №530 «О страховой деятельности».

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

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

25.10. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

25.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015г. № 420.

**26. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

26.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 12);

- обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 14).

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

26.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров (Приложение № 13).

26.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда Профсоюза.

26.7. Семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств Нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине Нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производствеилипрофессионального заболевания;

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

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

26.9. 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 о льготах и компенсациях, установленных законодательством.

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

26.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

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

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

26.14. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее двух часов в неделю по согласованию с профсоюзным комитетом 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.

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

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

26.17. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года (в соответствии с ПВТР).

**РАЗДЕЛ VI «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**27. Наниматель обязуется** содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

**28. Профком обязуется:**

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования.

28.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

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

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

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

**29. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

29.4. 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 бюджетных организации.

29.5. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

29.6. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых меропритиях, их санаторно-курортного лечения.

29.7. Закреплять ветеранов отрасли и Профсоюза за учреждением образования. В том числе и тех ветеранов, которые работали в учреждении образования и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения.

29.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования и организаций Профсоюза.

29.9. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

2910. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и Профсоюза.

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

**РАЗДЕЛ VII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»**

**30. Наниматель обязуется:**

30.1. Предоставлять профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

30.2. Рассматривать по представлению профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

30.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности профсоюзного комитета (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

**31. Профком обязуется:**

31.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

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

31.3. Принимать участие в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий, посвященных празднованию Дня защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Дня женщин, Праздника труда, Дня Победы, Дня Независимости Республики Беларусь, Дня учителя, Нового года, юбилейных дат учреждения образования.

31.4. При наличии финансовых возможностей в пределах нормативов, установленных в смете доходов и расходов первичной профсоюзной организации, производить единовременные выплаты (приобретать подарки и др.) работающим (не находящимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) членам первичной профсоюзной организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, уплачивающим членские взносы не менее 6 месяцев, за активное участие в деятельности первичной профсоюзной организации, а так же в связи с праздничными днями: День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь (мужчины), День женщин (женщины), профессиональным праздником – День учителя, Новым годом, юбилейными датами учреждения образования.

Членам профсоюзной организации, решением профсоюзного комитета освобожденным от уплаты профсоюзных взносов в соответствии с Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки, единовременные выплаты не производятся.

31.5. При наличии финансовых возможностей в пределах нормативов, установленных в смете доходов и расходов первичной профсоюзной организации, на основании решения профсоюзного комитета, приобретать новогодние подарки (сертификаты и др.) членам профсоюзной организации (их детям), состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, уплачивающим членские взносы не менее 6 месяцев, а так же членам профсоюзной организации из числа женщин, временно прекративших работу в связи с рождением и воспитанием детей до достижения детьми возраста трех лет, уплачивающим членские взносы в размере 1 (одного) процента от базовой величины в соответствии с Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

Членам профсоюзной организации, решением профсоюзного комитета освобожденным от уплаты профсоюзных взносов в соответствии с Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки, новогодние подарки (сертификаты и др.) не приобретаются.

**32. Стороны пришли к соглашению:**

32.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

32.2. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени первичной профсоюзной организации.

32.3. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

32.4. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организаций, не освобожденному от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

достигшим 100-процентного членства в учреждении образования, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

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

32.5. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

32.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 32.5.

32.7. Предоставлять профсоюзному комитету на основании коллективного договора помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012г. №150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

32.8. 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 Республики Беларусь:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий 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 соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь 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 Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

32.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 32.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

32.10. 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.

32.11. 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 образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь.

32.12. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий

**РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

**33. Стороны пришли к соглашению:**

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

33.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

**34. Профком обязуется:**

34.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении образования, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при изменении форм собственности.

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

**РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»**

35. Каждая из сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

**36. Наниматель обязуется** рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

**37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1. Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на собрании работников или совместном заседании профсоюзного комитета и администрации учреждения образования.

37.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

Представления Сторон о недостатках в выполнении Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

37.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

37.4. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности соответствии с законодательством о труде.

Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Стороны и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

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

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

37.8. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

37.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников не реже двух раз в год.

Договор подписан 20.12.2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель Профкома |
| /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Л.А.Егорова | /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/О.Ф.Виниченко |
|  |  |

Одобрено на собрании работников

«20» декабря 2022 г., протокол № 5.

Приложение № 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Директор  учреждения образования  «Речицкий государственный педагогический колледж»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А.Егорова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

**Положение**

**о премировании работников**

**учреждения образования**

**«Речицкий государственный педагогический колледж»**

1. **Общие положения**

1.1. 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 учетом изменений и дополнений), Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь»).

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» (далее – колледж).

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% суммы окладов всех работников);

- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

1. **Порядок премирования**

2.1. Премированию подлежат все категории работников, в том числе внешние и внутренние совместители.

2.2. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя колледжа, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением. Приказ доводится для ознакомления с ними всех работников колледжа.

2.3. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за текущий месяц в срок выплаты заработной платы.

2.4. Базовая премия не начисляется за периоды:

* временной нетрудоспособности;
* трудовых отпусков;
* социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.5. Работникам, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, базовая премия начисляется за фактически отработанное время.

2.6. Премирование руководителя колледжа осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

**3. Условия, основания и размеры премирования работников**

3.1. Размер базовой премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается ежемесячно в размере 5% от оклада с учетом фактически отработанного времени (с учетом педагогической нагрузки).

Премирование работников по показателям производится в процентах от базовой ставки.

3.2. Премирование работников по показателям производится с учетом качества, эффективности и результативности его труда.

Премия может устанавливаться по одному или нескольким показателям, суммироваться и размерами не ограничивается.

3.3. Представления с предложениями о премировании рассматриваются комиссией по распределению надбавок и премий.

3.4. Персональную ответственность за достоверность информации, изложенной в представлении на премирование, несет руководитель структурного подразделения.

3.5. Заведующий отделением, руководитель практики премируются по представлению заместителя директора по учебной работе.

3.6. Заместители директора, главный бухгалтер и работники, напрямую подчиняющиеся руководителю, премируются по представлению руководителя учреждения.

3.7. Руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право увеличить или уменьшить размер премии конкретному работнику по сравнению с поступившими предложениями, а также премировать руководителей общественных организаций колледжа за содействие совершенствованию образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины.

**4. Критерии и показатели премирования**:

При премировании работников по показателям учитываются следующие показатели:

4.1. Административно-управленческий аппарат:

(размер указан в процентах от базовой ставки, включительно)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.1.1. | высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля | 30-75% |
| 4.1.2. | качественное и своевременное выполнение планов работы колледжа, программ, планов образовательного процесса | 15-45% |
| 4.1.3. | создание условий для творческого труда работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала | 15-30% |
| 4.1.4. | оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | 15-30% |
| 4.1.5. | подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции | 15-45% |
| 4.1.6. | совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | 15-45% |
| 4.1.7. | подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и учащимися | 15-75% |
| 4.1.8. | активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда, управленческой деятельности и методов обучения | 15-45% |
| 4.1.9. | рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | 15-60% |
| 4.1.10. | соблюдение норм служебной и профессиональной этики | 15-30% |
| 4.1.11. | обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | 15-75% |
| 4.1.12. | обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году, работе в осенне-зимний период | 15-150% |
| 4.1.13. | инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений | 15-45% |
| 4.1.14. | выполнение дополнительных работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | 15-75% |
| 4.1.15. | систематическая работа с родительской общественностью | 15-30% |
| 4.1.16. | оперативное выполнение предписаний надзорных органов | 30-75% |
| 4.1.17. | обеспечение требований охраны труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенических правил в учреждении образования | 45-75% |
| 4.1.18. | обеспечение трудовой и производственной дисциплины | 15-45% |
| 4.1.19. | обеспечение функционирования системы управления охраной труда колледжа | 30-75% |
| 4.1.20. | руководство работой/ участие в работе комиссий | 15-45% |
| 4.1.21. | работа с обращениями граждан (подготовка ответов, юридических экспертиз) | 15-45% |
| 4.1.22. | своевременное и качественное составление статистической, ведомственной и бухгалтерской отчетности | 15-75% |
| 4.1.23. | предоставление оперативной информации, запрашиваемой главным управлением образования, вышестоящими органами | 15-45% |
| 4.1.24. | выполнение доведенных показателей | 20-50% |
| 4.1.25. | организация и руководство допрофессиональной подготовкой учащихся учреждений общего среднего образования | 30-60% |
| 4.1.26. | обеспечение информационного сопровождения образовательного процесса | 30-60% |
| 4.1.27. | развитие социального партнерства, международного сотрудничества | 15-80% |
| 4.1.28. | работа с заказчиками кадров | 30-60% |
| 4.1.29. | проведение профориентационной работы | 15-45% |
| 4.1.30. | качественное и оперативное выполнение срочных работ | 30-75% |
| 4.1.31. | выполнение обязанностей (работ), не предусмотренных функциональными обязанностями | 30-75% |
| 4.1.32. | привлечение доходов от спонсорской и внебюджетной деятельности | 15-45% |
| 4.1.33. | совершенствование жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающих санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию | 30-100% |
| 4.1.34. | выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профсоюзного комитета) | 30-45% |
| 4.1.35. | участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с работниками колледжа | 10-30% |
| 4.1.36. | сложность, напряженность и интенсивность работы | 30-100% |

4.2. Педагогические работники:

(размер указан в процентах от базовой ставки, включительно)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.2.1. | качественное выполнение требований образовательных стандартов, учебных планов, программ (подтвержденных в ходе внутреннего контроля) | 15-45% |
| 4.2.2. | достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей (по итогам итоговой аттестации) | 15-45% |
| 4.2.3. | осуществление наставничества | 20-50% |
| 4.2.4. | результативное участие учащихся в районных (областных) и других предметных олимпиадах | 15-75% |
| 4.2.5. | работа по развитию учебного кабинета (лаборатории), обеспечению здоровых и безопасных условий | 15-50% |
| 4.2.6. | выступления по обмену опытом | 15-30% |
| 4.2.7. | результативность работы кружков, факультативов, секций | 15-30% |
| 4.2.8. | результативное участие в научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях районного (областного) уровней | 15-50% |
| 4.2.9. | разработка ЭУМК | 45-75% |
| 4.2.10. | разработка, внедрение ЭСО | 30-45% |
| 4.2.11. | работа по утвержденному эксперименту | 45-75% |
| 4.2.12. | разработка новых учебных программ, курсов | 30-75% |
| 4.2.13. | обобщение передового опыта, распространение в СМИ | 30-50% |
| 4.2.14. | успешная организационно-методическая работа | 30-45% |
| 4.2.15. | внедрение новых технологий обучения | 15-50% |
| 4.2.16. | подготовка и проведение (участие) мероприятий с одаренными и мотивированными учащимися | 15-45% |
| 4.2.17. | качественное наполнение сайта колледжа | 15-30% |
| 4.2.18. | активное участие в подготовке и проведении образовательных, культурно- и спортивно-массовых мероприятий | 15-45% |
| 4.2.19. | проведение профориентации школьников | 15-30% |
| 4.2.20. | руководство учебно-исследовательской деятельностью учащихся | 15-30% |
| 4.2.21. | участие (очное) в научно-исследовательской деятельности областного, республиканского, международного уровней | 15-60% |
| 4.2.22. | руководство научно-техническим творчеством учащихся, объединениями и формированиями учащихся | 15-45% |
| 4.2.23. | подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | 15-100% |
| 4.2.24. | повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий | 15-45% |
| 4.2.25. | активное участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся, работников | 15-45% |
| 4.2.26. | активное участие в работе по организации досуга и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время | 15-45% |
| 4.2.27. | систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки | 15-60% |
| 4.2.28. | активная воспитательная работа в общежитии | 15-45% |
| 4.2.29. | качественное и оперативное выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями и требующих дополнительных затрат времени (секретарь Совета колледжа, Совета по питанию, педагогического совета, Совета по профилактике, аттестационной комиссии и других комиссий) | 15-45% |
| 4.2.30. | активная работа в интересах коллектива неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций и членов общественных организаций | 15-50% |
| 4.2.31. | работа с электронными базами данных учащихся и работников | 15-60% |
| 4.2.32. | качественная работа по исполнению Декрета № 18 Президента Республики Беларусь | 15-75% |
| 4.2.33. | участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с работниками колледжа | 10-15% |
| 4.2.34. | выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профсоюзного комитета) | 15-75% |
| 4.2.35. | сложность, напряженность и интенсивность работы | 20-50% |
| 4.2.36. | объем и разновидность выполняемых работ | 5-50% |
| 4.2.37. | выполнение работ, требующих дополнительных затрат времени | 10-50% |
| 4.2.38. | инициатива, творческий подход к выполнению поручений и решению поставленных задач | 10-50% |

4.3. Специалисты и другие служащие:

(размер указан в процентах от базовой ставки, включительно)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.3.1. | работа с электронными базами данных учащихся и работников, программным обеспечением, системой межведомственного документооборота | 15-60% |
| 4.3.2. | работа по сохранности имущества и оборудования | 15-45% |
| 4.3.3. | оперативная работа с обращениями граждан | 15-45% |
| 4.3.4. | выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профсоюзного комитета) | 15-75% |
| 4.3.5. | активная работа по сохранности и развитию библиотечного фонда | 15-75% |
| 4.3.6. | своевременное обеспечение учащихся учебными пособиями, работа с практикантами и молодыми специалистами | 15-45% |
| 4.3.7. | активная работа по сохранению традиций и развитие музейной экспозиции | 30-60% |
| 4.3.8. | активное участие в мероприятиях | 15-30% |
| 4.3.9. | поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений | 15-30% |
| 4.3.10. | обеспечение работы приемных комиссий | 15-30% |
| 4.3.11. | участие в работе приемной комиссии | 30-45% |
| 4.3.12. | обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей | 15-30% |
| 4.3.13. | экономия материальных и энергетических ресурсов | 15-30% |
| 4.3.14. | подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | 15-30% |
| 4.3.15. | техническое сопровождение массовых мероприятий | 15-50% |
| 4.3.16. | активное участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) | 15-50% |
| 4.3.17. | активное участие в работе по организации досуга и труда, работников, учащихся (воспитанников) в свободное от работы, учебы время, выходные дни и каникулярный период | 15-30% |
| 4.3.18. | обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции | 15-50% |
| 4.3.19. | систематическое участие в работе по укреплению и развитию учебно-материальной базы | 15-50% |
| 4.3.20. | качественная работа по созданию комфортных условий в общежитии, отвечающих санитарным правилам и нормам | 15-75% |
| 4.3.21. | качественное выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями | 15-100% |
| 4.3.22. | выполнение обязанностей неосвобожденного председателя, секретаря общественных организаций | 15-100% |
| 4.3.23. | активная работа в интересах коллектива неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций и членов общественных организаций | 15-50% |
| 4.3.24. | активная работа с объединениями и формированиями учащихся | 15-45% |
| 4.3.25. | качественная работа по организации и проведению государственных закупок | 15-100% |
| 4.3.26. | вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения | 15-40% |
| 4.3.27. | выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями | 15-80% |
| 4.3.28. | качественная подготовка отчетной и аналитической информации, запрашиваемой вышестоящими организациями | 15-60% |
| 4.3.29. | подготовка и участие учащихся в массовых мероприятиях | 15-30% |
| 4.3.30. | работа по исполнению Декретов, Директив Президента Республики Беларусь | 15-70% |
| 4.3.31. | участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с работниками колледжа | 5-15% |
| 4.3.32. | сложность, напряженность и интенсивность работы | 20-50% |
| 4.3.33. | объем и разновидность выполняемых работ | 20-50% |
| 4.3.34. | выполнение работ, требующих дополнительных затрат времени | 10-50% |
| 4.3.35. | инициатива, творческий подход к выполнению поручений и решению поставленных задач | 10-50% |

4.4. Рабочие:

(размер указан в процентах от базовой ставки, включительно)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.4.1. | выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками | 15-50% |
| 4.4.2. | объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность | 15-70% |
| 4.4.3. | инициатива, творческий подход при выполнении работы | 15-50% |
| 4.4.4. | качественное проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения образования | 15-50% |
| 4.4.5. | качественное проведение срочных ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения образования | 15-100% |
| 4.4.6. | проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения образования, требующих дополнительных затрат времени | 15-75% |
| 4.4.7. | предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 15-100% |
| 4.4.8. | экономия ресурсов | 15-30% |
| 4.4.9. | подготовка помещений для проведения мероприятий | 15-30% |
| 4.4.10. | активное участие в укреплении и развитии материально-технической базы учреждения образования | 15-30% |
| 4.4.11. | выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями | 15-50% |
| 4.4.12. | подготовка учреждения образования к новому учебному году и работе в осенне-зимний период | 15-100% |
| 4.4.13. | участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с работниками учреждения образования | 5-15% |

**5. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников**

5.1. Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работа за месяц в ближайший за подведением итогов срок выплаты заработной платы и устанавливается в процентах от базовой ставки.

5.2. Премированию подлежат все категории работников, в том числе внешние и внутренние совместители.

5.3. Единовременная (разовая) премия выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

5.4. Для выплаты единовременных (разовых) премий руководители структурных подразделений подводят итоги работы и свои предложения для поощрения в письменном виде представляют руководителю.

5.5. При выплате единовременных (разовых) премий учитываются следующие показатели:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5.5.1. | подготовка и участие в проведении массовых мероприятий с работниками и учащимися колледжа | 15-75% |
| 5.5.2. | обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году, работе в осенне-зимний период | 15-150% |
| 5.5.3. | качественное и оперативное выполнение срочных работ | 30-75% |
| 5.5.4. | результативное участие учащихся в районных, областных предметных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства | 15-75% |
| 5.5.5. | результативное участие в научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях районного, областного, международного уровней | 15-75% |
| 5.5.6. | подготовка и проведение (участие) мероприятий с одаренными и мотивированными учащимися | 15-50% |
| 5.5.7. | активное участие в подготовке и проведении образовательных, культурно- и спортивно-массовых мероприятий | 15-50% |
| 5.5.8. | подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | 15-50% |
| 5.5.9. | активное участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия) | 15-50% |
| 5.5.10. | подготовка учреждения образования к новому учебному году и работе в осенне-зимний период | 15-100% |
| 5.5.11. | выполнение особо срочных работ по благоустройству территории | 15-100% |

**6. Показатели снижения базовой премии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6.1. | недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов | 50% |
| 6.2. | нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения | 50% |
| 6.3. | неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | 50% |
| 6.4. | нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами | 50% |
| 6.5. | неаккуратное ведение документации | 50% |
| 6.6. | нарушение трудовой дисциплины | 50% |
| 6.7. | нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности | 50% |
| **7. Показатели лишения базовой премии на 100%** | | |
| 7.1. | за прогул без уважительной причины | |
| 7.2. | при невыполнении обязательств по коллективному договору | |
| 7.3. | грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка | |
| 7.4. | нарушение правил охраны труда и техники безопасности | |
| 7.5. | невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок либо в ходе осуществления контроля | |
| 7.6. | халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб | |
| 7.7. | допущение просроченной и (или) необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженности по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом | |
| 7.8. | несвоевременное и (или) некачественное составление статистической, ведомственной, бухгалтерской отчетности, а также оперативной информации, запрашиваемой главным управлением образования | |
| 7.9. | случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время | |

8. 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 образования с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Согласовано

Профсоюзный комитет

первичной профсоюзной

организации работников

учреждения образования

«Речицкий государственный

педагогический колледж»

Постановление от 20.12.2022 №26

Приложение № 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Директор  учреждения образования  «Речицкий государственный педагогический колледж»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А.Егорова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

**Положение**

**о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж»**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж».

1.3. Надбавки устанавливаются за характер труда:

1.3.1. педагогическим работникам (за исключением руководителей учреждения образования и их заместителей) за выполнение отдельных видов работы;

1.3.2. работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части, рабочим учреждения образования (в том числе совместителям).

1.4. Надбавки за характер труда 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.

1.5. Размеры надбавок за характер труда устанавливаются работникам приказом руководителя колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. **Об установления надбавки за характер труда педагогическим работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж»**

2.1. Надбавки педагогическим работникам устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

2.2. Надбавки за характер труда устанавливаются педагогическим работникам (за исключением директора, заместителей директора) за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

2.3. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на квартал по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

2.4. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

2.5. На установление надбавок за характер труда педагогическим работникам направляются средства в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.6. Надбавка за характер труда педагогическим работникам устанавливается:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.6.1. | системная работа по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | до 45% |
| 2.6.2. | работа по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | до 45% |
| 2.6.3. | участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | до 60% |
| 2.6.4. | работа с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий, в т.ч. Worldskills) | до 60% |
| 2.6.5. | на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании | до 45% |
| 2.6.6. | работа с иностранными обучающимися | до 45% |
| 2.6.7. | работа с родителями, законными представителями учащихся | до 45% |
| 2.6.8. | организация участия обучающихся в региональных, республиканских, международных общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий:  регионального уровня  областного уровня  республиканского уровня | до 10%  до 20%  до 45% |

1. **Об установления надбавки за характер труда работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части, рабочим**

3.1. Надбавка устанавливается за характер труда работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части, рабочим за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования, исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

3.2. Надбавка за характер труда устанавливается работнику на квартал по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

3.3. На установление надбавки за характер труда работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части, рабочим направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

3.4. Размер надбавки за характер труда работнику по каждому основанию устанавливается в процентном выражении до 150 процентов (включительно) от оклада работника.

3.5. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

3.6. Надбавка за характер труда работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части, рабочим устанавливается:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.6.1. | выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками | 50-110% |
| 3.6.2. | объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность | 50-110% |
| 3.6.3. | творческий и перспективный подход при выполнении работ | 5-25% |
| 3.6.4. | инициатива при выполнении поручения | 25-30% |
| 3.6.5. | стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы колледжа | 25-50% |
| 3.6.6. | выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями | 50-110% |
| 3.6.7. | проведение ремонтных работ на территории и в помещениях колледжа | 50-110% |
| 3.6.8. | обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства | 25-70% |
| 3.6.9. | предотвращение аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 50-150% |
| 3.6.10. | экономия ресурсов | 15-50% |
| 3.6.11. | подготовка учреждения образования к новому учебному году | 50-150% |
| 3.6.12. | участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками | 50-110% |

Согласовано

Профсоюзный комитет

первичной профсоюзной

организации работников

учреждения образования

«Речицкий государственный

педагогический колледж»

Протокол от 20.12.2022 №26

Приложение № 3

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Директор  учреждения образования  «Речицкий государственный педагогический колледж»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А.Егорова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

**Положение**

**о порядке и условиях установления надбавки**

**за высокие достижения в труде**

**работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж»**

**1.** **Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с учетом изменений и дополнений).

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника.

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

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

1.5. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.6. Надбавка руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

1.7. На надбавку за высокие достижения в труде направляются:

- бюджетные средства в размере 15 % от суммы окладов работников;

- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

**2. Порядок и условия установления надбавок работников**

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования. Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. 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.

**3. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде**

3.1. Для административно-управленческого аппарата:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.1.1. | высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля | 10-50% |
| 3.1.2. | качественное и своевременное выполнение планов, доведенных показателей | 5-50% |
| 3.1.3. | работа по утвержденному эксперименту | 20-50% |
| 3.1.4. | разработка новых курсов, учебных программ, планов, стандартов | 5-30% |
| 3.1.5. | разработка (участие в разработке) локальных документов | 10-60% |
| 3.1.6. | оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы, обобщении опыта | 5-20% |
| 3.1.7. | подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций (на уровне колледжа, района, области) | 5-40% |
| 3.1.8. | совершенствование образовательной среды, развитие материально-технической базы, укрепление трудовой дисциплины | 10-50% |
| 3.1.9. | подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися, родительской общественностью, заказчиками кадров | 5-40% |
| 3.1.10. | активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда, управленческой деятельности, форм и методов обучения | 10-40% |
| 3.1.11. | обобщение передового опыта, распространение в СМИ, профессиональных изданиях | 10-40% |
| 3.1.12. | рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | 5-40% |
| 3.1.13. | обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году, работе в осенне-зимний период | 50-100% |
| 3.1.14. | инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений | 10-50% |
| 3.1.15. | оперативное выполнение предписаний надзорных органов | 10-75% |
| 3.1.16. | обеспечение требований охраны труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенических правил в учреждении образования | 10-50% |
| 3.1.17. | обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | 5-30% |
| 3.1.18. | обеспечение трудовой и производственной дисциплины | 5-20% |
| 3.1.19. | обеспечение функционирования системы управления охраной труда колледжа | 40-50% |
| 3.1.20. | своевременное и качественное составление статистической, ведомственной и бухгалтерской отчетности | 5-20% |
| 3.1.21. | предоставление оперативной информации, запрашиваемой главным управлением образования, вышестоящими органами | 10-40% |
| 3.1.22. | развитие внебюджетной деятельности | 10-40% |
| 3.1.23. | работа по развитию финансовой грамотности работников и учащихся | 5-20% |
| 3.1.24. | организация и руководство допрофессиональной подготовкой учащихся учреждений общего среднего образования | 10-60% |
| 3.1.25. | организация и сопровождение деятельности студенческих отрядов | 5-20% |
| 3.1.26. | руководство работой/ участие в работе комиссий | 5-30% |
| 3.1.27. | работа с обращениями граждан (подготовка ответов, юридических экспертиз) | 5-30% |
| 3.1.28. | обеспечение информационного сопровождения образовательного процесса | 5-50% |
| 3.1.29. | активная работа по перспективному развитию учреждения образования и творческому сотрудничеству с другими организациями | 10-50% |
| 3.1.30. | работа с заказчиками кадров | 10-40% |
| 3.1.31. | проведение профориентационной работы, осуществление качественного приема в учреждение образования | 5-50% |
| 3.1.32. | качественное и оперативное выполнение срочных работ, требующих дополнительных затрат времени | 10-40% |
| 3.1.33. | устранение аварий, последствий стихийных бедствий | 50-100% |
| 3.1.34. | выполнение обязанностей (работ), не предусмотренных функциональными обязанностями | 5-50% |
| 3.1.35. | привлечение доходов от спонсорской и внебюджетной деятельности | 10-50% |
| 3.1.36. | создание надлежащих жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающих санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию | 30-100% |
| 3.1.37. | выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профсоюзного комитета) | 5-50% |
| 3.1.38. | объем и разновидность выполняемых работ | 20-50% |
| 3.1.39. | выполнение срочных поручений (работ) | 5-50% |
| 3.1.40. | участие в работе районных, областных и республиканских УМО | 10-50% |
| 3.1.41. | активная работа по развитию международного сотрудничества | 30-70% |

3.2. Для педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.2.1. | качественное выполнение требований образовательных стандартов, учебных планов, программ (подтвержденных в ходе внутреннего контроля) | 10-30% |
| 3.2.2. | разработка, совершенствование и корректировка учебных программ, планов | 5-30% |
| 3.2.3. | разработка методических материалов, пособий, указаний, рекомендаций | 5-30% |
| 3.2.4. | достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности при выполнении функциональных обязанностей (по результатам итоговой аттестации) | 5-30% |
| 3.2.5. | подготовка материалов для проведения итоговой аттестации | 5-30% |
| 3.2.6. | проведение открытых уроков, методических недель и семинаров (в рамках учреждения, района, области) | 10-50% |
| 3.2.7. | результативное участие учащихся в районных, областных, республиканских олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях | 10-50% |
| 3.2.8. | систематическая работа по укреплению и развитию учебного кабинета, материально-технической базы | 5-40% |
| 3.2.9. | выступление с сообщениями по обмену опытом | 5-20% |
| 3.2.10. | результативность работы кружков, секций | 10-30% |
| 3.2.11. | результативное участие в научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях районного, областного, республиканского уровней | 10-50% |
| 3.2.12. | повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий | 5-30% |
| 3.2.13. | работа по утвержденному эксперименту | 40-50% |
| 3.2.14. | разработка ЭУМК | 40-60% |
| 3.2.15. | разработка, внедрение ЭСО | 5-20% |
| 3.2.16. | разработка структурных элементов НМО с грифом Министерства образования Республики Беларусь (УО РИПО): учебников (учебных пособий) | 10-60% |
| 3.2.17. | участие в разработке профессионального стандарта, образовательного стандарта, учебно-программной документации | 10-60% |
| 3.2.18. | обобщение передового опыта, распространение в СМИ, профессиональных изданиях | 5-50% |
| 3.2.19. | результативная организационно-методическая работа в колледже | 5-50% |
| 3.2.20. | внедрение передовых технологий и форм обучения | 10-50% |
| 3.2.21. | подготовка и проведение мероприятий с одаренными и мотивированными учащимися | 5-30% |
| 3.2.22. | подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства, творческих конкурсов, олимпиад по учебным дисциплинам внутри колледжа, областного, республиканского, международного уровня | 10-100% |
| 3.2.23. | сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия | 10-30% |
| 3.2.24. | качественное наполнение сайта колледжа | 5-20% |
| 3.2.25. | активное участие в подготовке и проведении образовательных, культурно- и спортивно-массовых мероприятий | 5-30% |
| 3.2.26. | сопровождение студенческих отрядов | 10-30% |
| 3.2.27. | участие заочное/очное в научно-исследовательской деятельности областного и республиканского уровней | 5-40% |
| 3.2.28. | руководство учебно-исследовательской, творческой, досуговой, познавательной и другими видами деятельности учащихся | 5-30% |
| 3.2.29. | работа по вовлечению учащихся в деятельность общественных организаций и органов ученического самоуправления, молодежное волонтерское движение | 5-20% |
| 3.2.30. | содействие устройству несовершеннолетних на патронатное воспитание, контроль условий проживания | 10-30% |
| 3.2.31. | активное участие в работе по организации досуга и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время, в том числе в выходные дни и каникулярное время | 5-30% |
| 3.2.32. | активное участие в организации и проведении мероприятий, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся, работников | 5-30% |
| 3.2.33. | активная воспитательная работа в общежитии | 5-30% |
| 3.2.34. | подготовка и проведение репетиционного тестирования, централизованного экзамена | 10-50% |
| 3.2.35. | подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | 5-30% |
| 3.2.36. | систематическая работа по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки | 10-40% |
| 3.2.37. | качественное выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями и требующих дополнительных затрат времени (секретарь Совета колледжа, Совета по питанию, педагогического совета, Совета по профилактике, аттестационной комиссии, секретарь приемной комиссии, казначей профсоюзного комитета и др.) | 5-30% |
| 3.2.38. | работа по организации и сопровождению учащихся в период оздоровления и санаторно-курортного лечения, оформление соответствующей документации | 5-30% |
| 3.2.39. | осуществление высокопрофессиональной профориентационной деятельности, качественного приема в учреждение образования | 5-50% |
| 3.2.40. | разработка учебных программ профессиональной подготовки школьников | 10-30% |
| 3.2.41. | разработка учебной программы по новому учебному предмету, практике для новой открывшейся специальности, обновление содержания учебной программы, учебной дисциплине, практике, в соответствии с требованиями заказчиков кадров при условии получения положительной рецензии | 10-40% |
| 3.2.42. | системная и результативная работа с родителями (законными представителями) учащихся из неблагополучных семей (1 раз в квартал) | 5-20% |
| 3.2.43. | педагогическое сопровождение процесса социализации учащихся из числа детей-сирот, учащихся из числа детей, оставшихся без попечения родителей, защита прав учащихся данной категории | 50% |
| 3.2.44. | качественная работа с учащимися из числа детей-сирот, учащихся из числа детей, оставшихся без попечения родителей, зачисленных на государственное обеспечение, учащихся из неблагополучных семей | 5-20% |
| 3.2.45. | работа по исполнению Декрета №18 Президента Республики Беларусь (результативная работа по возмещению средств обязанными лицами) | 20-40% |
| 3.2.46. | участие в работе районных, областных и республиканских УМО | 10-50% |
| 3.2.47. | активная работа в интересах коллектива неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций, членов общественных организаций | 10-50% |
| 3.2.48. | работа с электронными базами данных | 10-50% |
| 3.2.49. | информационное сопровождение (обновление) образовательной среды колледжа | 5-30% |
| 3.2.50. | работа по привлечению спонсорской помощи | 5-20% |
| 3.2.51. | работа по развитию внебюджетной деятельности (1 раз в квартал) | 5-20% |
| 3.2.52. | качественное выполнение срочных работ | 10-50% |
| 3.2.53. | объем и разновидность выполняемых работ | 10-50% |

3.3. Для специалистов и других служащих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.3.1. | работа с электронными базами, программным обеспечением, системой межведомственного документооборота | 10-50% |
| 3.3.2. | работа по сохранности имущества и оборудования | 5-30% |
| 3.3.3. | работа с обращениями граждан (подготовка экспертиз, ответов, запросов и др.) | 10-40% |
| 3.3.4. | активная работа по сохранности и пополнению библиотечного фонда | 10-50% |
| 3.3.5. | своевременное обеспечение учащихся учебными пособиями, работа с практикантами и молодыми специалистами | 5-40% |
| 3.3.6. | активная работа по сохранению традиций и развитие музейной экспозиции | 10-50% |
| 3.3.7. | эстетическое оформление рабочих мест, помещений | 5-20% |
| 3.3.8. | экономия материальных и энергетических ресурсов | 5-40% |
| 3.3.9. | подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | 10-50% |
| 3.3.10. | техническое сопровождение массовых мероприятий | 5-40% |
| 3.3.11. | участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) | 5-30% |
| 3.3.12. | активное участие в работе по организации досуга и труда работников, учащихся (воспитанников) в свободное от работы, учебы время, выходные дни и каникулярный период | 5-50% |
| 3.3.13. | обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции | 5-50% |
| 3.3.14. | систематическое участие в работе по укреплению и развитию учебно-материальной базы | 5-30% |
| 3.3.15. | качественная работа по созданию комфортных условий в общежитии, отвечающих санитарным правилам и нормам | 10-50% |
| 3.3.16. | качественное выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями | 5-50% |
| 3.3.17. | работа по вовлечению в деятельность общественных организаций и органов ученического самоуправления, организации досуга, молодежное волонтерское движение | 5-40% |
| 3.3.18. | развитие молодежных инициатив, объединений и формирований учащихся | 5-40% |
| 3.3.19. | активная работа в интересах коллектива неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций и членов общественных организаций | 10-50% |
| 3.3.20. | качественная работа по организации проведения государственных закупок | 10-100% |
| 3.3.21. | обслуживание и наполнение сайта колледжа | 5-50% |
| 3.3.22. | участие в работе комиссий | 5-30% |
| 3.3.23. | вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения | 5-30% |
| 3.3.24. | выполнение срочных работ, не связанных с функциональными обязанностями | 10-50% |
| 3.3.25. | качественная подготовка отчетной и аналитической информации, запрашиваемой вышестоящими организациями | 5-40% |
| 3.3.26. | участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации образовательного процесса | 5-30% |
| 3.3.27. | работа по исполнению Декретов, Директив Президента Республики Беларусь | 10-50% |
| 3.3.28. | объем и разновидность выполняемых работ | 5-50% |
| 3.3.29. | участие в организации выставок, обобщении опыта | 5-30% |
| 3.3.30. | выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями | 5-30% |
| 3.3.31. | привлечение спонсорской помощи | 5-20% |
| 3.3.32. | выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени | 5-50% |

3.4. Для рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.4.1. | выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками | 5-30% |
| 3.4.2. | объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность | 10-30% |
| 3.4.3. | инициатива, творческий подход при выполнении работы | 5-50% |
| 3.4.4. | обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования, транспортного средства | 5-20% |
| 3.4.5. | качественное проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения | 10-50% |
| 3.4.6. | качественное проведение срочных ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения | 30-100% |
| 3.4.7. | проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения, требующих дополнительных затрат времени, оборудования | 10-100% |
| 3.4.8. | предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 30-100% |
| 3.4.9. | активное участие в укреплении и развитии материально-технической базы колледжа | 10-40% |
| 3.4.10. | подготовка учреждения образования к новому учебному году и работе в осенне-зимний период | 5-100% |
| 3.4.11. | общественная работа в интересах коллектива работников | 5-20% |
| 3.4.12. | техническое сопровождение массовых мероприятий (соревнований, смотров, конкурсов, олимпиад, концертов и т.п.) | 5-30% |
| 3.4.13. | участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, соревнования и другие мероприятия) | 5-50% |
| 3.4.14. | выполнение поручений (работ), требующих дополнительных затрат времени | 10-50% |
| 3.4.15. | объем и разновидность выполняемых работ | 10-50% |
| 3.4.16. | выполнение работ по уборке санузлов, т.ч. с применением дезинфицирующих средств | 5-40% |

Согласовано

Профсоюзный комитет

первичной профсоюзной

организации работников

учреждения образования

«Речицкий государственный

педагогический колледж»

Протокол от 20.12.2022 №26

Приложение № 4

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Директор  учреждения образования  «Речицкий государственный педагогический колледж»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А.Егорова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

**Положение**

**о порядке оказания материальной помощи работникам**

**учреждения образования**

**«Речицкий государственный педагогический колледж»**

1. **Общие положения**

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

1.2. Положение разработано с целью социальной поддержки работников учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» (далее – колледж) и регулирует порядок выплаты материальной помощи.

Материальная помощь работникам оказывается в базовых величинах (размер базовой величины, установленной в Республике Беларусь, на момент выплаты).

1. **Порядок формирования средств на оказание материальной помощи**
   1. На оказание материальной помощи работникам колледжа направляются:

- средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;

- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

**3. Условия и размеры оказания материальной помощи**

3.1. Материальная помощь оказывается основным работникам в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Рождение (усыновление) ребенка | 7 (семь) |
|  | Вступление в брак (впервые), проработавшего в колледже не менее года | 4 (четыре) |
|  | Вследствие стихийного бедствия и других экстренных случаях | 5 (пять) |
|  | При несчастных случаях в семье работника (болезнь, оперативное вмешательство и т.п. близких родственников (муж, жена, дети) | 5 (пять) |
|  | Смерть работника (проработавшего в колледже не менее года) | 10 (десять) |
|  | Смерть членов семьи и близких родственников (муж, жена, дети, родители, усыновители, дети, усыновленные) | 5 (пять) |
|  | Продолжительная болезнь работника (свыше 21 календарных дней) | 3 (три) |
|  | Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (один раз в квартал) | 3 (три) |
|  | Семьям, воспитывающим детей одним из родителей (один раз в квартал) | 3 (три) |
|  | Круглыми датами в жизни работника (без письменного заявления) 50 лет, 55 лет и далее через каждые 5 лет (при условии работы в колледже не менее пяти лет) | 3 (три) |
|  | Работникам, дети которых идут в первый класс | 2 (два) |
|  | Достижение общеустановленного пенсионного возраста с прекращением трудовых отношений (проработавшего в колледже не менее 5 лет) | 3 (три) |
|  | Работникам, являющимся воинами-интернационалистами (1 раз в год – День памяти воинов-интернационалистов) | 2 (два) |
|  | Молодым специалистам (при переезде из другой местности) на обустройство (1 раз при трудоустройстве) | 3 (три) |
|  | Молодым специалистам, отработавшим обязательный срок работы и продлившим трудовые отношения сроком не менее, чем три года | 3 (три) |
|  | Работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, требующей материальной поддержки | 3 (три) |

3.2. Работникам, находящимся в социальном отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, материальная помощь оказывается по их заявлению только при возникновении обстоятельств, перечисленных в пунктах 3, 4, 5, 6 настоящего Положения.

3.3. Внешним совместителям материальная помощь оказывается по их заявлению только при возникновении обстоятельств, перечисленных в пунктах 5, 6 настоящего Положения.

**4. Порядок оказания материальной помощи**

4.1. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя колледжа, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями не позднее 1 месяца с даты наступления основания.

4.2. При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти членов семьи и близких родственников.

4.3. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

4.4. Материальная помощь работнику выплачивается в дни выплаты заработной платы.

4.5. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца, распределяются между всеми работниками (в том числе и руководителя учреждения образования) в равных долях, в зависимости от отработанного времени в период, за который она выделяется, в конце календарного года без написания заявления, по решению комиссии по распределению средств материального стимулирования.

Согласовано

Профсоюзный комитет

первичной профсоюзной

организации работников

учреждения образования

«Речицкий государственный

педагогический колледж»

Протокол от 20.12.2022 №26

Приложение № 5

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Директор  учреждения образования  «Речицкий государственный педагогический колледж»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А.Егорова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

**Положение**

**о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж»**

**1. Общие положения**

1.1. 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 учетом изменений и дополнений), Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования «Речицкий государственный педагогический колледж» (далее – колледж) осуществляется один раз в календарном году, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

Педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя колледжа, по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.5. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления заявления в случае предоставления трудового отпуска (его части) в соответствии с графиком трудовых отпусков, а также при увольнении работника в случае, если в текущем году трудовой отпуск им не использован и единовременная выплата на оздоровление не производилась.

В иных случаях по письменному заявлению работника.

**2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление**

2.1. Порядок   и   условия   оказания   единовременной   выплаты применяются   в   отношении   всех   работников   (включая   работающих на условиях   внутреннего   или   внешнего   совместительства).

2.2. Полным отработанным месяцем считается месяц, в котором работником отработано 15 и более дней.

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

2.4. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной

выплаты на оздоровление работнику не производятся.

2.5. В случае если в текущем календарном году работнику не предоставлялся трудовой отпуск (часть отпуска), а также в случае, если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, она выплачивается в конце календарного года на основании письменного заявления работника не позднее 30 декабря. Размер оклада работника определяется на дату письменного заявления.

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

2.7. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении 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.

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

2.8. Работникам, отработавшим менее 6 месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально полным отработанным месяцам в текущем календарном году при наличии средств на эти цели.

2.9. Работникам, принятым на работу на условиях неполного рабочего дня (неполную ставку), единовременная выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы.

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

2.11. При увольнении работника в случае, если в текущем году трудовой отпуск им не использован и единовременная выплата на оздоровление не производилась, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени, вместе с полным расчетом. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

2.12. В случае увольнения работника, когда ему уже выплачена единовременная выплата на оздоровление, она не подлежит перерасчету и удержанию.

2.13. При увольнении работника по инициативе Нанимателя единовременная выплата на оздоровление не осуществляется.

2.14. Единовременная выплата на оздоровление руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения образования на основании положения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

Согласовано

Профсоюзный комитет

первичной профсоюзной

организации работников

учреждения образования

«Речицкий государственный

педагогический колледж»

Протокол от 20.12.2022 №26

Приложение № 6

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | Учетный период |
| 1. | Дежурный по общежитию | квартал |
| 2. | Сторож | квартал |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение №7

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий и должностей | Продолжительность дополнительного отпуска  (в календарных днях) |
|  | Бухгалтер | 5 |
|  | Главный бухгалтер | 7 |
|  | Заведующий общежитием | 5 |
|  | Заведующий хозяйством | 7 |
|  | Секретарь | 4 |
|  | Юрисконсульт | 5 |

Основание:

1. Статья 118 [1], статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день».

Примечание:

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь на основании перечней работников с ненормированным рабочим днем.

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 8

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей**

1. Бухгалтер
2. Воспитатель
3. Главный бухгалтер
4. Уборщик территории
5. Дежурный по общежитию
6. Преподаватель
7. Сторож
8. Уборщик помещений
9. Юрисконсульт
10. Специалист по закупкам

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 9

**Перечень**

**профессий, должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности**

1. Библиотекарь
2. Бухгалтер
3. Гардеробщик
4. Главный бухгалтер
5. Дежурный по общежитию
6. Заведующий хозяйством
7. Заместители директора
8. Инспектор по кадрам
9. Кастелянша
10. Кладовщик
11. Комендант
12. Педагог социальный
13. Преподаватель (заведующий кабинетом)
14. Секретарь
15. Секретарь учебной части
16. Специалист по закупкам
17. Сторож
18. Экономист
19. Юрисконсульт

Основание:

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000г. № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности».

Примечание:

Письменный договор о материальной ответственности заключается Нанимателем с работником, принявшим материальные ценности на хранение, документально определенные бухгалтерией.

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 10

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке взаимодействия с нанимателем и ответственности работников в области охраны труда**

1. Настоящее Положение вводится в целях содействия и сотрудничества работников с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.
2. Настоящее Положение разработано на основании ст.17, 19 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (от 23.06.2008 № 356-З, (в редакции Законов Республики Беларусь от 12.07.2013 № 61-З, от 18.12.2019 № 274-З) и Рекомендации по разработке системы управления охраной труда в организации (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2019 № 108).
3. Положение содержит основные виды ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Республики Беларусь, коллективным договором и порядок их применения в учреждении образования.
4. Действие Положения распространяется на все структурные подразделения учреждения образования.
5. Задачами настоящего Положения является оказание работниками содействия Нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению работниками своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, фактах грубого нарушения другими работниками норм и правил по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе о нахождении работника на рабочем месте и в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.
6. К ответственности за нарушения норм и правил по охране труда привлекаются работники, осуществляющие свою деятельность в рамках одного структурного подразделения.

**Работник несет ответственность за:**

* соблюдение требований по охране труда, а также правил поведения на территории учреждения образования, вспомогательных и бытовых помещениях;
* использование и правильно применение средств индивидуальной и коллективной защиты;
* прохождение в установленном законодательством порядке медицинских осмотров, обучения, стажи­ровки, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда;
* заботу о личной безопасности и здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации;
* немедленное сообщение Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем в учреждении образования (на его территории);
* содействие работодателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в учреждение здравоохранения;
* выполнение норм, правил и обязательств по охране труда, установленных законодательством, коллективным договором, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными (должностными) обязанностями.

**Руководитель структурного подразделения несет ответственность за:**

* обеспечение безопасности при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении материалов, химических веществ, а также контроль использования и правильного применения средств индивидуальной и коллек­тивной защиты;
* принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказание потерпевшим при несчастных случаях необходимой помощи, доставке их в учреждение здравоохранения;
* организацию обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда;
* препятствование работающим в реализации их права на охрану труда;
* препятствование общественному контролю за соблюдением Нанимателем требований законодательства о труде и об охране труда, а также коллективного договора;
* обеспечение на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда;
* обеспечение в полном объеме работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индиви­дуальной защиты;
* обеспечение режима труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, трудовым договором;
* контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;
* не отстранение от выполнения работ (оказания услуг) работающего, появившегося на работе в состоя­нии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в болезненном состоянии, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);
* не отстранение от работы работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по во­просам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

1. К коллективной ответственности за нарушения норм и правил по охране труда привлекаются работники, осуществляющие свою деятельность в рамках одного структурного подразделения.
2. Вопрос привлечения работников структурного подразделения к коллективной ответственности и мерах административного (замечание, выговор) и (или) материального (лишение премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности полностью либо частично, непредоставление социальных льгот, предусмотренных коллективным договором) рассматривается на совместном заседании комиссии по охране труда с участием равного количества представителей Нанимателя и профсоюзного комитета в конце отчётного месяца.

**9. Положение устанавливает коллективную ответственность за нарушения требований по охране труда, повлекшее за собой несчастные случаи на производстве.**

К коллективной дисциплинарной ответственности в виде «Замечание», «Выговор» со снижением от 50% до 100% премиальных выплат за месяц привлекается весь состав подразделения, на котором произошёл несчастный случай вследствие грубого нарушения требований по охране труда, то есть явного нарушения требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств, а также правил поведения на территории учреждения образования, вспомогательных и бытовых помещениях.

10. Положение устанавливает коллективную ответственность за нарушение требований трудовой и производственной дисциплины.

К коллективной дисциплинарной ответственности в виде «Замечание», «Выговор» со снижением от 10% до 50% премиальных выплат за месяц привлекается весь состав подразделения, на котором был выявлен факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

**11. Коллективная ответственность наступает:**

* если действие (бездействие) работников (работника) структурного подразделения привело к нарушению норм и правил охраны труда, повлекших получение производственной травмы, увечье или смерти работников (работника);
* если работники (работник) структурного подразделения знали и не сообщили Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих (в том числе работников других структурных подразделений);
* если работники (работник) структурного подразделения знали и не сообщили Нанимателю о появлении работников (работника) структурного подразделения в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, либо распитии спиртных напитков в рабочее время.

**12. Коллективная ответственность не распространяется:**

* если действие (бездействие) руководителя структурного подразделения и ответственных лиц Нанимателя привело к производственной травме, увечью или смерти работника;
* если руководитель структурного подразделения (иное должностное лицо) был проинформирован о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, фактах грубого нарушения другими работниками норм и правил по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе о нахождении работника на рабочем месте и в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ;
* если несчастный случай с работником произошел на территории другой организации, либо при нахождении работника в командировке;
* если в причинах несчастного случая не было вины работников учреждения образования (удар молнии, ДТП и т.п).

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 11

**План мероприятий по охране труда**

**учреждения образования**

**«Речицкий государственный педагогический колледж»**

**на 2023 - 2025 годы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий  руб. | | Сроки выполнения мероприятий | Ответственный за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий | Приме-чания |
| Планируемая | Факти  ческая |
|  | Установка системы видеонаблюдения в учебном корпусе | 85000,00 |  | 2-4 квартал 2023 | Заведующий хозяйством | Создание безопасных условий труда |  |
|  | Обследование несущих конструкций зданий и сооружений (хозяйственный корпус) | 5000,00 |  | 3 квартал 2023 | Заведующий хозяйством | Создание безопасных условий труда |  |
|  | Замеры измерения сопротивления изоляции электропроводок, заземляющих устройств с устранением имеющихся недостатков | 10000,00 |  | 2023 | Заведующий хозяйством | Создание безопасных условий труда |  |
|  | Ремонт отмостки | 2000,00 |  | 2023-2025 | Заведующий хозяйством | Создание безопасных условий труда |  |
|  | Ремонт карнизных плит перекрытия | 5000,00 |  | 2 квартал 2023 | Заведующий хозяйством | Создание безопасных условий труда |  |
|  | Установка оконных блоков ПВХ | 40000,00 |  | 2023-2025 | Заведующий хозяйством | Создание безопасных условий труда |  |
|  | Обеспечение освещенности в кабинетах в соответствии с нормами. | 1000,00 |  | До 01.09 ежегодно | Заведующий хозяйством | Создание безопасных условий труда |  |
|  | Обеспечение работающих  спецодеждой, спецобувью и  другими средствами  индивидуальной защиты в  соответствии с Типовыми  нормами | 1500,00 |  | Согласно нормам обеспечения  постоянно | Заведующий хозяйством | Защита работающих от отрицательных воздействий неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса |  |
|  | Обеспечение наличие моющих дезинфицирующих средств | 1000,00 |  | 2023,  далее – по мере необходимости | Заведующий хозяйством | Защита работающих от отрицательных воздействий неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса |  |
|  | Восстановление санузла при раздевалке спортивного зала | 1500,00 |  | 2023 | Заведующий хозяйством | Создание безопасных условий жизни и здоровья обучающихся |  |
|  | Замена ученической мебели | 35000,00 |  | 2023-2025 | Заведующий хозяйством | Создание безопасных условий жизни и здоровья обучающихся |  |
|  | Проведение проверки знаний по вопросам охраны труда у работников колледжа |  |  | Согласно срокам проведения | Комиссия по проверке  знаний по охране труда | Снижение риска производственных травм и профессиональных заболеваний |  |
|  | Проведение инструктажей с работниками |  |  | Согласно срокам проведения | Комиссия по проверке  знаний по охране труда | Профилактика травматизма |  |
|  | Осуществление контроля за состоянием охраны труда |  |  | Постоянно | Комиссия по контролю | Создание безопасных условий труда |  |

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)

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 12

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Марки-ровка по защит-ным свойст-вам | Срок носки  в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Водитель автомобиля | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 | 1 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| Рукавицы х/б с накладками двупалые | Ми | 1 | 1 |
| 2. | Гардеробщик | Халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 3. | Уборщик территории | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 | 1 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| Рукавицы х/б с накладками | Ми | 2 | 1 |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ* | | | |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 | 1 |
| Сапоги резиновые | В | 24 | 1 |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей подкладке | Тн | 36 | 1 |
| Брюки х/б на утепляющей подкладке | Тн | 36 | 1 |
| *Зимой дополнительно:* | | | |
| Валяная обувь | Тн | 48 | 1 |
| Галоши на валяную обувь | В | 24 | 1 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа | 1 |
| 4. | Кастелянша | Халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа | 1 |
| *При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:* | | | |
| Респиратор |  | До износа |  |
| 5. | Кладовщик | Костюм или халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа | 1 |
| *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей подкладке | Тн | 36 | 1 |
| 6. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 | 1 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| Рукавицы х/б с накладками | Ми | 1 | 1 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа | 1 |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 | 1 |
| 7. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*  Халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| *При работе сторожем:*  Костюм х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 | 1 |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 | 1 |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 | 1 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 | 1 |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа | 1 |
| 8. | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа | 1 |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* | | | |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа | 1 |
| 9. | Заведующий хозяйством | Халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа | 1 |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 | 1 |
| 10. | Комендант | Халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа | 1 |

Основание:

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

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

3. 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)).

4. 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).

5. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019 № 30).

Примечания:

Сроки носки средств индивидуальной защиты могут быть продлены, если работник занят на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя). В этом случае срок носки продлевается пропорционально разнице между рабочим временем нормальной продолжительности и фактически отработанным.

Работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, для которых нормами предусмотрены средства индивидуальной защиты, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с нормами в установленном порядке.

Средства индивидуальной защиты являются собственностью учреждения образования и подлежат возврату: при увольнении работника до окончания срока носки, при переводе на другую работу, для которой выданные средства защиты не предусмотрены нормами.

За ущерб, причиненный нанимателю в связи с утратой или порчей по небрежности средств индивидуальной защиты или в иных случаях (хищение или умышленная порча указанных изделий), работники могут привлекаться к материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Средства индивидуальной защиты, пришедшие в негодность до истечения установленных сроков по причинам, не зависящим от работника, должны быть заменены или отремонтированы (такая замена осуществляется на основании акта, составленного с участием представителя Профсоюза).

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 13

**Список профессий и должностей работников,**

**подлежащих обязательным предварительным и**

**периодическим медицинским осмотрам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Периодичность медосмотра |
|  | Водитель | Приложение 3  П.30.Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров | 1 раз в год |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
| 2. | Уборщик помещений (учебный корпус) | Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
|  | Сторож, вахтер | Приложение 3  П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
|  | Педагогические работники (преподаватели, педагог социальный, педагог-психолог, педагог-организатор, библиотекарь) | Приложение 3  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
|  | Работники общежития | Приложение 3  П.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей | 1 раз в год |
| 6. | 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)  П.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей | 1 раз в год |

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 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).

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.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от  даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

**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.

По результатам внеочередных медосмотров работающим выдается медицинская справка о состоянии здоровья, подтверждающая годность (негодность) работающего к работе.

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 14

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**подразделений учреждения образования**

**для обеспечения медицинскими аптечками**

**с целью оказания первой помощи при несчастных случаях**

1. Вахта в учебном корпусе, общежитии

2. Гараж

3. Столярные мастерские

4. Кабинет информатики, информационных технологий

5. Спортивный зал

6. Приемная комиссия

Основание:

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

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

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**вложений, входящих в аптечку первой помощи (универсальную)**

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 15

**Список**

**профессий и должностей работников, подлежащих**

**санитарно-гигиеническому обучению и аттестации**

1. Кастелянша
2. Воспитатель
3. Уборщик помещений
4. Заведующий общежитием
5. Заведующий хозяйством

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».

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 16

**ПОРЯДОК**

**взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом**

(согласование   с   Профкомом   локальных   правовых   актов   по

вопросам   оплаты,   нормирования   и   охраны   труда,   трудовых

правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-

экономических прав работников)

**I. По вопросам законодательства о труде**

1. Вопросы согласования с профсоюзным комитетом (Профсоюзом):

* правила внутреннего трудового распорядка;
* коллективный договор;
* должностные (рабочие) инструкции;
* приказы по материальному стимулированию труда (премирование, снижение или лишение премии, установление надбавок, материальная помощь, осуществление единовременной выплаты на оздоровление);
* расходование внебюджетных средств, направляемых в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, повышение заработной платы работников, оказание материальной помощи;
* предварительное распределение учебной нагрузки и тарификация педагогических работников;
* графики трудовых отпусков работников и изменения к ним;
* режим рабочего времени работника, установление суммированного учета рабочего времени, разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени, работа по сменам;
* графики работ, изменения в них, расписание учебных, факультативных (иных) занятий для педагогических работников;
* заключение, продление, расторжение контрактов;
* график аттестации;
* характеристики аттестуемых;
* изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределение учебной нагрузки, присвоение категории, разряда);
* сокращение групп в течение учебного года, ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест;
* применение дисциплинарных взысканий к членам профсоюзного комитета, профсоюзных (общественных) комиссий;

2. Уведомляется профсоюзный комитет (Профсоюз):

* о наличии и размере сэкономленных средств по фонду заработной платы;
* о предстоящем сокращении;
* об установлении неполного рабочего времени;
* изменение подчиненности, отчуждение имущества.

3. С предварительного согласия профсоюзного комитета или председателя профсоюзной организации учреждения образования производятся:

* перевод учреждения на режим работы, связанный с ухудшением условий трудового договора;
* ликвидация, реорганизация учреждения.

4. Представители Профсоюза направляются по решению профсоюзного комитета (через постановление) для участия в работе:

* комиссии по аттестации рабочих мест;
* комиссии по распределению средств материального стимулирования труда;
* комиссии по трудовым спорам;
* аттестационной комиссии;
* комиссии по тарификации;
* комиссии по проверке знаний по охране труда;
* комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве;
* комиссии по назначению пособий за счет средств государственного социального страхования;
* примирительной комиссии;
* комиссии по разработке коллективного договора;
* реестр педагогических работников для целей профессионального пенсионного страхования.

**II. По вопросам охраны труда**

**Участие Профсоюза:**

* в организации обучения и проверки знаний у руководителей и специалистов по вопросам охраны труда;
* в своевременной организации проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
* в техническом осмотре зданий и сооружений;
* в проведении паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда учреждения образования;
* в подготовке и приемке учреждения образования к новому учебному году;
* в расследовании и учете несчастных случаев на производстве;
* согласование инструкций по охране труда.

**Осуществление общественного контроля по следующим вопросам:**

* своевременность прохождения медицинского осмотра работников (перечень работников, график прохождения, приказ о возложении ответственности за прохождение медосмотра, ознакомление с приказом под роспись);
* порядок заключения трудовых отношений с работниками;
* порядок приема рабочих на работу с повышенной опасностью (медосмотры, проведение соответствующих инструктажей);
* обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, санитарно-бытовыми помещениями, укомплектованность медицинских аптечек согласно перечню;
* подготовка учреждения образования к отопительному периоду;
* организация противопожарных мероприятий и мероприятий по электробезопасности в учреждении образования;
* профилактика и предупреждение возможных профессиональных заболеваний.

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель профсоюзного комитета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Егорова | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф.Виниченко |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |