**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА, ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ Г. ЖОДИНО»**

**на 2023 - 2026 годы**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА, ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ   
ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ Г. ЖОДИНО»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодёжи   
г. Жодино» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодёжи   
г. Жодино» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы   
работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и Государственным учреждением дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодёжи  
 г. Жодино» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Дроб Валентины Сергеевны, директора государственного учреждения дополнительного образования«Центр творчества, туризма   
и экскурсий детей и молодёжи г. Жодино».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Договор вступает в силу с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года и действует до «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года (заключения нового Договора), но не более трех лет.

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

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

19. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

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

20.2. Производить премирование работников в соответствии   
с Положением о премировании работников государственного учреждения дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино» (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения   
на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) работников – членов профсоюза или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

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

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

20.3. Премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом по образованию, спорту и туризму Жодинского горисполкома по согласованию с президиумом районного (городского) комитета Профсоюза.

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

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центром   
по обеспечению деятельности бюджетных организаций до сведения Нанимателя и Профкома.

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

20.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки педагогическим работникам по согласованию с Профкомом.

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

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

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

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

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии   
с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино» (Приложение 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию   
с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление   
в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения дополнительного образования «Центр творчества, туризма   
и экскурсий детей и молодежи г. Жодино» (Приложение 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) работников – членов профсоюза или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам   
в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок   
за высокие достижении в труде работникам государственного учреждения дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино» (Приложение 4) и Положением о порядке   
и условиях установления надбавок работникам государственного учреждения дополнительного образования «Центр творчества, туризма   
и экскурсий детей и молодежи г. Жодино» за характер труда   
(Приложение 5), которое утверждается Нанимателем по согласованию   
с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) работников – членов профсоюза или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

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

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

20.11. Дополнительное премирование Руководителя и Работников   
за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии   
с приложениями 1, 2, 3 настоящего Договора, городского (районного) Соглашения по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

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

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

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

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 30 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы   
при выполнении должностных обязанностей;

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 2 базовых величин единовременно;

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

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

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

20.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 24 числа – за первую половину текущего месяца и 9 числа – окончательный расчет   
за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

20.17. Производить выплату среднего заработока за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

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

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

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

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

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения осуществляются в соответствии с законодательством.

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

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

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

20.25. Деятельность педагога дополнительного образования,   
педагога-организатора, культорганизатора, заведующего отделом, методиста   
в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, спортивно-массовой, культурно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, консультаций, приказами Нанимателя.

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

20.27. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 12.

20.28. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 13).

20.29. В случае смерти работника выплачивается единовременная выплата одному из близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные братья и сестры) за счёт внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами на основании заявления близкого родственника в размере до 10 базовых величин (включительно).

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

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

22. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

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

лицам моложе восемнадцати лет;

матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте   
до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших   
к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических   
и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

а также для работы над диссертацией, для подготовки методических пособий и учебников;

в определенный период:

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

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

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

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

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

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 214, 215 Трудового кодекса, а также отпуска   
в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

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

23.14. Работники при прохождении диспансеризации имеют право   
на освобождение от работы с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы   
в соответствии с действующим законодательством.

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

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических   
и оздоровительных учреждениях;

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

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

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

рождения детей, внуков - 2 дня;

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

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

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

иные случаи, решение принимается Нанимателем совместно   
с Профсоюзом.

23.16. Включать в рабочий год работников период отпусков   
без сохранения заработной платы, предоставляемых по статье 190 Трудового кодекса продолжительностью до 90 календарных дней в течении рабочего года.

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

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

23.19. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до 16 лет,   
по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

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

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

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

23.22. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам   
с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств согласно законодательству (Приложение 14).

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

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

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

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

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

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

25. Профком обязуется:

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

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

26. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26.17. С работниками добросовестно работающими,   
не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень   
и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы   
по специальности (в отрасли) не менее 10 лет, с их согласия:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

характеристику с предыдущего места его работы;

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

Характеристика на работника подписывается Нанимателем   
и председателем ППО.

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

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

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

26.27. Контрактная форма найма не может быть распространена на:

1. работников, принятых на время отсутсвия основного работника   
по причине временной нетрудоспособности, в том числе нахождения в отпуске по беременности и родам;

2. работников, принятых на время трудовых отпусков, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

5. ОХРАНА ТРУДА

27. Наниматель обязуется:

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

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

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

27.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 8).

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

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

27.8. В соответствии с нормами законодательства возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

28. Профком обязуется:

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

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

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов   
по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты   
в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 7);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 9);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение10).

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

29.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда   
не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий   
и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

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

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

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

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

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

30. Наниматель обязуется:

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

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

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

31. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

32.4. 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 бюджетной организации.

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

32.6. Создавать условия для питания работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

33. Наниматель обязуется:

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

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

34. Профком обязуется:

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

35.9. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

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

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

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

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

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

35.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.9 настоящего пункта, допускается только   
с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

36. Профком обязуется:

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

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН   
ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

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

39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии   
с законодательством о труде.

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

39.3. Наниматель и председатель ППО отчитываютсяо выполнении Договора на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

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

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

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

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

|  |
| --- |
| Одобрен на профсоюзном собрании (конференции) работников  «\_\_» \_\_\_\_ 202\_ г., протокол (постановление) от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_.  Наниматель Председатель ППО |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  |

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказ ГУДО «Центр творчества, туризма и экскурсий детей   
и молодежи г. Жодино»

№ 184 от 28.11.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

Государственное учреждение дополнительного образования

«Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482.

1.2. Премирование является материальным поощрением   
за достижения работником определённых количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

1.3. На выплату премий направляются средства:

1.3.1. предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере  
20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно данному положению, утвержденному руководителем учреждения;

1.3.2. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, в размерах, предусмотренных законодательством;

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

2. Сроки и порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя   
из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов   
и качества выполненных работ. Премирование осуществляется ежемесячно по итогам работы за предыдущий месяц.

2.2. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

2.3. Каждому работнику, добросовестно выполняющему должностные обязанности, выплачивается базовая премия в размере   
5% суммы окладов работников за фактически отработанное время   
и пропорционально педагогической нагрузке, рассчитанных с учётом установленных повышений и дополнительных выплат стимулирующего   
и компенсирующего характера, установленных законодательством Республики Беларусь.

Остаток фонда премирования и неиспользованные средства, направленные на премирование, выплачиваются в пределах имеющихся средств на эти цели в виде дополнительной премии в размере 15% окладов работников по показателям, предусмотренным в п.3 настоящего приложения.

2.4. Размер премии утверждается приказом руководителя   
после согласования с профкомом на основании предложений комиссии, созданной на паритетной основе из представителей администрации   
и профкома.

2.5. Премирование проводится в обстановке полной гласности,   
на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию   
с профкомом, в соответствии с настоящим Положением.

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

2.7. Премирование Руководителя учреждения осуществляется отделом по образованию, спорту и туризму Жодинского горисполкома   
по согласованию с горкомом профсоюза на основании Положения.

2.8. Размеры дополнительного премирования работников   
по показателям устанавливаются в базовых величинах.

2.9. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего положения в фиксированных суммах в период выплаты заработной платы.

3. Показатели, условия и размеры дополнительного премирования

При премировании работников учитываются следующие показатели:

3.1. за оперативное и добросовестное выполнение поручений руководства, инициативность в работе – до 5 базовых величин (включительно);

3.2. за добросовестное отношение к труду, в связи с юбилейными   
и праздничными датами (День учителя, праздник Труда и другое) –  
до 2 базовых величин (включительно);

3.3. в связи с круглыми датами (20, 25, 30, 35 лет) в жизни работников – до 3 базовых величин (включительно);

3.4. в связи с юбилеями работников учреждения (40, 45, 50, 55, 60 лет и т.д.) – до 4 базовых величин (включительно);

3.5. за многолетний труд в системе образования – до 3 базовых величин (включительно);

3.6. за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями, – до 6 базовых величин (включительно);

3.7. работникам, награжденным грамотами (благодарностями), согласно приказу руководителя учреждения – до 2 базовых величин (включительно);

3.8. за повышение профессионального мастерства (самообразование)   
с учетом нового содержания образования и воспитания, современного педагогического опыта – до 5 базовых величин (включительно);

3.9. за участие педагогических работников в семинарах, научных, научно-практических конференциях, методических конкурсах, выставках – до 5 базовых величин (включительно);

3.10. за подготовку и обеспечение участия обучающихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – до 3 базовых величин (включительно);

3.11. за участие в подготовке и проведении массовых мероприятий   
с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) – до 6 базовых мероприятий (включительно);

3.12. за выполнение плана по внебюджетной деятельности   
до 10 базовых величин (включительно);

3.13. за оказание платных услуг – до 10 базовых величин (включительно);

3.14. за укрепление материально-технической базы – до 6 базовых величин (включительно);

3.15. за экономию ресурсов – до 2 базовых величин (включительно);

3.16. за выполнение общественных постоянных поручений   
в интересах коллектива работников руководителю городского методического объединения до 2 базовых величин (включительно) ежемесячно; руководителю методического объединения, ответственному за работу по охране труда – 1 базовая величина (ежемесячно);

3.17. за выполнение общественных постоянных поручений   
в интересах коллектива работников председателю профкома – до 2 базовых величин (включительно) ежемесячно, а при достижении 100-процентного членства в организации – до 10 базовых величин (не более 50 процентов оклада по основной работе);

3.18. за проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения до 6 БВ (включительно).

4. Показатели снижения базовой премии

Премия понижается за:

4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами ведомственного контроля, – до 50%;

4.2. нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения образования, – до 50%;

4.3. нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм – до 50%;

4.4. нетактичное поведение с обучающимися, их законными представителями, коллегами, подтвержденное письменным обращением, – 10%;

4.5. случаи детского травматизма, произошедших в учебное время, – от 10 до 80%;

4.6. несвоевременное написание планов (календарных, воспитательной работы, планов работы объединений по интересам)   
к началу каждого месяца, отсутствие рабочих планов до начала учебных занятий – до 20%;

4.7. неаккуратное ведение документации – до 20%;

4.8. за умышленное невыполнение приказа по учреждению,   
с которым работник ознакомлен и согласен, а так же в случае если невыполнение приказа повлекло негативные последствия – до 50%;

4.9. несоблюдение расписания, графиков дежурств – до 10%;

4.10. несвоевременное обновление информационных и наглядных материалов родительских уголков и стендов – до 5%.

5. Лишение базовой премии на 100%.

Работники лишаются премии на 100% в следующих случаях:

5.1. при наличии выговора;

5.2. прогул, отсутствие на рабочем месте более трех часов   
без уважительной причины;

5.3. за грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);

5.4. за деятельность или бездействие, приведшие к несчастному случаю;

5.5. за халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

5.6. за грубое нарушение установленных санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности, охраны труда;

5.7. за грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций и других нормативных документов, действующих   
в учреждении;

5.8. невыполнение обязательств по коллективному договору;

5.9. за невыполнение функциональных обязанностей, подтверждённое самоконтролем и ведомственным контролем.

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

Согласовано

Протокол заседания Профкома

28.11.2023 №21

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказ ГУДО «Центр творчества, туризма и экскурсий детей   
и молодежи г. Жодино»

№ 170 от 01.11.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оказания материальной помощи   
в Государственном учреждении дополнительного образования   
«Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций и устанавливает порядок оказания материальной помощи в государственном учреждении дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино» и с целью социальной поддержки работников государственного учреждения дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино».

1.2. Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом.

1.3. Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены по взаимному согласию администрации и профсоюзного комитета учреждения.

**2. Порядок формирования фонда материальной помощи**

2.1. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые   
в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников,   
не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

2.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи применяются в отношении всех работников учреждения, независимо от источника выплаты их заработной платы.

2.3. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь выплачивается пропорционально доли занятости.

**3. Условия оказания материальной помощи**

3.1. Материальная помощь работникам учреждения оказывается   
в связи с непредвиденными материальными затруднениями:

3.1.1. чрезвычайными ситуациями (обстоятельствами) (стихийное бедствие, пожар, хищение имущества и т.п.) – до 5 базовых величин (включительно);

3.1.2. тяжелым материальным положение:

длительная болезнь работника, ребёнка работника (1 месяц и более) – до 4 базовых величин (включительно);

смерть близкого родственника работника – до 7 базовых величин (включительно). Для целей настоящего пункта Положения к лицам, состоящим в отношениях близкого родства, относятся родители (усыновители), дети (в том числе усыновленные, удочеренные) супруг (супруга);

3.1.3. при личной свадьбе работника, впервые вступающего в брак, – до 3 базовых величин (включительно);

3.1.4. рождением детей – до 2 базовых величин (включительно)   
на каждого рожденного ребенка;

3.1.5. выходом на пенсию по возрасту с последующим увольнением – до 3 базовых величин (включительно);

3.1.6. подготовкой к началу учебного года работнику, воспитывающему ребёнка-первоклассника – до 2 базовых величин (включительно);

3.1.7. приобретением путёвок детям работников в оздоровительные лагеря:

с круглосуточным пребыванием – до 2 базовых величин (включительно);

с дневным пребыванием – 1 базовая величина;

3.1.8. в связи с несчастным случаем на производстве с тяжелым исходом – до 10 базовых величин (включительно);

3.1.9. работнику, имеющему инвалидность или ребенка-инвалида   
до 18 лет, – до 2 базовых величин (включительно);

3.1.10. возникновением других объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки, – до 3 базовых величин (включительно).

3.2. Размер, оказываемой материальной помощи, рассматривается   
на комиссии по распределению материальной помощи и принимается решением данной комиссии в результате голосования. На основании решения комиссии издаётся приказ руководителя, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

**4. Порядок оказания материальной помощи**

4.1. Материальная помощь производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на цели, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, на основании заявления работника с приложением документа (его копии), подтверждающего наступление соответствующего обстоятельства или понесенные расходы.

4.2. Документами, подтверждающими наступление соответствующего обстоятельства или понесенные расходы, являются:

в связи с длительной болезнью работника, ребёнка работника – копия листка о временной нетрудоспособности либо копия удостоверения инвалида и/или эпикриз/медицинская справка с рекомендациями   
по применению указанных лекарственных средств и документы, подтверждающие их приобретение (копия чека), копия свидетельства   
о рождении ребенка;

в связи со смертью близкого родственника – копия свидетельства   
о смерти и документы, подтверждающие родство, при необходимости (копия свидетельства о браке, о смене фамилии и т.п.);

в связи со вступлением в брак – копия свидетельства о браке;

в связи с рождением ребенка – копия свидетельства о рождении ребенка;

в связи с пожаром, стихийным бедствием – документ, выдаваемый органами и подразделениями по чрезвычайным ситуациям, страхователем;

в связи с хищением имущества – документ, выдаваемый органами внутренних дел;

в связи с оказанием материальной помощи на подготовку детей   
к новому учебному году, приобретение путевок в оздоровительные лагеря, малообеспеченных, неполных, многодетных семей – справка о составе семьи, для семей, воспитывающих ребенка–инвалида, – удостоверение инвалида (копия);

в связи с несчастным случаем на производстве с тяжелым исходом – копия акта Н-1.

4.3. Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца   
с момента возникновения обстоятельств.

4.4. 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 родственника работника учреждения образования.

4.5. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения на основании показателей Положения, действующего в учреждении, отделом по образованию, спорту и туризму Жодинского горисполкома по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.6. Материальная помощь предоставляется работнику не более одного раза в год по одному показателю.

4.7. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные   
по заявлениям работников в течение года, распределяются в конце года   
в равных долях (пропорционально заработку, ставкам заработной платы или иной) среди работников учреждения приказом руководителя   
по согласованию с профсоюзным комитетом.

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Протокол заседания Профкома  01.11.2022 № 17 |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Приложение 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказ ГУДО «Центр творчества, туризма и экскурсий детей   
и молодежи г. Жодино»

№ 170 от 01.11.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты   
на оздоровление в Государственном учреждении дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий

детей и молодежи г. Жодино»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет порядок   
и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление   
в государственном учреждении дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино» и с целью социальной поддержки работников государственного учреждения дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино».

1.2. Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом.

1.3. Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены по взаимному согласию администрации и профсоюзного комитета учреждения.

**2. Порядок формирования фонда** единовременной выплаты   
на оздоровление

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

2.2. 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.

2.3. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

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

**3. Условия осуществления** единовременной выплаты   
на оздоровление

3.1. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

3.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется всем работникам учреждения при уходе в отпуск без предъявления ими документов, подтверждающих оздоровление.

3.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата   
на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

3.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

3.5. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком   
до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим   
не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

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

3.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года,   
а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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.

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

3.8. Если в течение года размер оклада работника изменился,   
а единовременная выплата на оздоровление уже была произведена,   
то перерасчет и доплата единовременная выплата на оздоровление работнику не производятся.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

01.11.2022 №17

Приложение 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказ ГУДО «Центр творчества, туризма и экскурсий детей   
и молодежи г. Жодино»

№ 170 от 01.11.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам государственного учреждения дополнительного образования «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи   
г. Жодино»

1. Общие положения

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

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за счет бюджетных средств и средств, получаемых   
от осуществления приносящей доходы деятельности, в размерах, предусмотренных законодательством.

1.3. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

1.5. Источниками средств на формировании фонда надбавки являются средства из расчета 15% суммы окладов работников, внебюджетные средства учреждения полученные от приносящей доходы деятельности   
в размере, превышающем доходы над расходами.

1.6. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда.

1.7. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается   
на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой нагрузки).

1.8. 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.

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

2. Порядок и условия установления надбавок

2.1. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются   
за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление   
материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществить учебно-воспитательный процесс в соответствии   
с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения   
в труде:

2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – до 5 базовых величин (включительно);

2.2.2. подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, конференций – до 3 базовых величин (включительно);

2.2.3. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 5 базовых величин (включительно);

2.2.4. подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися – до 2 базовых величин (включительно);

2.2.5. за проведение открытых уроков, методических недель   
и семинаров в рамках учреждения образования – до 2 базовых величин (включительно);

2.2.6. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных   
и других городских (областных, республиканских) мероприятиях –   
до 3 базовых величин (включительно);

2.2.7. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий – до 1 базовой величины (включительно);

2.2.8. разработку и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры и т.д.) – до 1 базовой величины (включительно).

2.2.9 поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест – до 2 базовых величин (включительно);

2.2.10. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современного педагогического опыта – до 5 базовых величин (включительно);

2.2.11. участие педагогических работников в семинарах, научных, научно-практических конференциях, методических конкурсах,   
выставках - до 5 базовых величин (включительно);

2.2.12. обеспечение своевременной и качественной подготовки   
к новому учебному году – до 5 базовых величин (включительно);

2.2.13. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения – до 3 базовых величин (включительно);

2.2.16 выполнение работ сверх предусмотренных должностной инструкцией до 3 базовых величин (включительно).

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

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

Согласовано

Протокол заседания Профкома

01.11.2022 № 17

Приложение 5

УТВЕРЖДЕНО

Приказ ГУДО «Центр творчества, туризма и экскурсий детей   
и молодежи г. Жодино»

№ 189 от 30.12.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок работникам Государственного учреждения дополнительного образования   
«Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г.Жодино»

за характер труда

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71   
«Об оплате труда работников в сфере образования».

2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок работникам учреждения дополнительного образования   
ГУДО «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи г. Жодино» за выполнение отдельных видов работ.

3. На установление надбавок педагогическим работникам (далее – надбавки) направляются бюджетные средства в размере 10% суммы окладов педагогических работников.

4. На установление надбавок рабочим и межотраслевым служащим направляются бюджетные средства в размере от 50 до 110% процентов суммы их окладов.

5. Надбавки всем работникам выплачиваются за фактически отработанное время и пропорционально нагрузке. 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. Порядок и условия установления надбавок   
   педагогическим работникам

2.1. Надбавки педагогическим работникам учреждения   
(за исключением руководителя и его заместителей) определяются без учета установленных работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на квартал или полугодие, по одному   
или нескольким основаниям, указанным в пункте 8 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

2.2. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается   
до 60% (включительно) от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

2.3. Надбавки педагогическим работникам устанавливаются:

2.4. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся   
без попечения родителей, работу с родителями;

2.5. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

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

2.7. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий;

2.8. за работу в объединениях по интересам (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне.

1. Порядок и условия установления надбавок   
   рабочим и межотраслевым служащим

3.1. Надбавки рабочим и межотраслевым служащим устанавливаются на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 11 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

3.2. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается   
в денежном выражении.

3.3. Надбавки работникам устанавливаются:

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

3.5. за повышенный объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;

3.6. за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

3.7. за стабильное, непосредственное влияние работника   
на улучшение показателей работы учреждения;

3.8. за проведение ремонтных работ;

3.9. за образцовое содержание рабочего места, оборудования;

3.10. за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;

3.11. Конкретные размеры надбавок работникам устанавливаются   
в соответствии с решением комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего положения.

Согласовано

Протокол заседания Профкома

30.12.2022 №22

Приложение 6

План мероприятий по охране труда

ГУДО «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодежи   
г. Жодино»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование  мероприятий | Стоимость  Выполне-ния  мероприя-тий | | Срок  Выполне-ния  мероприя-тий | Ответствен-ные лица  за выполнение  мероприятий | Ожидаемая  социальная  эффектив-ность мероприятий | Отметка  о  выполнении |
| планиру-емая | факти-ческая |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Приобретение специальной одежды для сотрудников | 1,0 |  | По нормам постоянно | Отдел по образова-нию, спорту и туризму | Соблюдение техники безопаснос-ти | Требования ТБ |
| 2. | Обеспечение средствами защиты технического персонала | 2,5 |  | По нормам постоянно | Заместитель директора по ХР | Соблюдение ТБ | Требования ТБ |
| 3. | Поддержание необходимых норм освещения | 2,0 |  | Постоянно | Отдел по образова-нию, спорту и туризму | Выполнение норм санитарии | Предписание ГЦГЭ |
| 4. | Проведение администра-тивно-общественного контроля по охране труда |  |  | Каждое полугодие | Комиссия по приказу | Выполнение норм санитарии |  |
| 5. | Организация питьевого режима воспитанников и работников | 4,0 |  | Постоянно | Заместитель директора  по ХР (внебюд.  средства) | Выполнение норм санитарии | Предписание ГЦГЭ |
| 6. | Своевременное проведение инструктажей по ТБ |  |  | Постоянно | Заместитель директора по УМР | Выполнение  требов.инстр. | Требования ТБ и ПБ |
| 7. | Укомплектова-ние учреждения нормативной технической документацией | 0,1 |  | По мере поступле-ния | Заместитель директора по ХР, отдел по образова-нию, спорту и туризму | Выполнение норм | Требования  ОТ |
| 8. | Переработка инструкций по ТБ для каждой категории работающих | 0,015 |  | По мере надобности | Заместитель директора по УМР | Выполнение норм | Требования ОТ |
| 9. | Оснащение средствами пожаротуше-ния, согласно норм | 1,0 |  | Постоянно | Заместитель директора по ХР | Выполнение норм ПБ | Предписание пож.надзора |
| 10. | Организация контроля со стороны профсоюза за соблюдением и исполнением нормативных актов по ОТ | 0,001 |  | Постоянно | Председа-тель  профкома |  |  |
| 11. | Обновление спортивного инвентаря | 2,0 |  | По мере износа | (помощь спонсоров) |  | Требования по ОТ |
| 12. | Приобретение одежды для сцены в актовый зал | 2,5 |  | 2015 г. | Заместитель директора по ХР (внебюджет) | Выполнение нормы | Требования по ОТ |
| 13. | Поддержание наличия необходимого перечня средств санитарной гигиены (чистящие и моющие препараты ) | 2.0 |  | Постоянно | Отдел по образова-нию, спорту и туризму |  | Требования СанПиН |
| 14. | Организация встреч с общественным инспектором по охране труда |  |  | Один раз в год | Инженер по ОТ |  |  |
| 15. | Укомплектование необходимого перечня медицинских препаратов в аптечках | 2.0 |  | постоянно | Заместитель директора по ХР (внебюджет) | Выполнение законодательства об ОТ | Требования по ОТ |

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

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

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты

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

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

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии рабочих и должности служащего | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки  в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| 2. | Уборщик территории (дворник) | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 3. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | До износа |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 24  12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| Печатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:* |  |  |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| *Куртка х/б на утепляющей прокладке* | Тн | 36 |  |
| 4. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 12  6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 6. | Слесарь-сантехник | Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой | Ву | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Сапоги резиновые | В | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| *При работе в колодцах дополнительно:* |  |  |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| Противогаз шланговый |  | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| 7. | Столяр | Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Фартук х/б | Ми | 6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 8. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*  Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*  Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 9. | Уборщик служебных помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* | | | |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 10. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Галоши диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Перчатки диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Очки защитные | ЗП | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Подшлемник зимний |  | 24 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | Тн20 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 11. | Педагог дополнительного образования | *При работе, связанной с загрязнением:*  Халат х/б | ЗМи | До износа |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| 12. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 13. | Заведующий учебно-производственной мастерской | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |

Основание:

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

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

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

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

Приложение 8

Список

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1 | Дворник  (при покосе травы бензокосилкой), уборщик территорий | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года (только периодический) |
| 2 | Кастелянша | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 3 | Кладовщик | Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год |
| 4 | Сторож  Вахтер | Приложение 3  П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 5 | Уборщик помещений | Приложение 1  П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года  1 раз в два года |
| 6 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 3  П.4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ | 1 раз в два года |
| 7 | Работники учреждений общего среднего, профессиональ-но-технического, среднего специального образования, спорта и туризма, сезонных оздоровитель-ных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование профессий рабочих и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Убощик территории (дворник) | Мыло, 400 гр. |
| 2. | Столяр | Мыло, 400 гр. |
| 3. | Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| 4. | Слесарь-ремонтник | Мыло, 400гр. |
| 5. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Мыло, 400гр. |

и другие.

Основание:

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

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

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

Приложение10

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения медицинскими аптечками

с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахты в учебных корпусах.

2. Гараж.

3. Столярные мастерские.

4. Учебные мастерские.

5. Спортивный зал.

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

2. П.77, глава 5постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 «Об утверждении Правил по охране труда».

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

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

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

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

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от17.02.2016 № 31) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

Приложение 11

Список

профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих

санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Уборщик помещений (служебных, производственных).

2. Начальник оздоровительного лагеря.

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

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

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

Приложение 12

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии,должности | Учетный период |
| Сторож | год |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

Приложение 13

Перечень

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

1. Сторож

7. Педагог дополнительного образования

8. Уборщик территорий (дворник)

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

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

Приложение 14

Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем

1. Заместитель директора – 3 дня

2. Заведующий филиалом – 3 дня

3. Секретарь – 2 дня

Примечание: Перечень работников, коротым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней за счет внебюджетных средств согласно законодательству