

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕШЕНКОВИЧСКИЙ РАЙОННЫЙ ЦЕНТР ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз) и Государственным учреждением дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи» (далее – Наниматель).

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

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения 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, областного Соглашения между главным управлением по образованию

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____ и _____ Белорусского профессионального союза работников образования и науки, районного (городского) соглашения обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников государственного учреждения дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи» – только членов Профсоюза, включая совместителей, временных работников.

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, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены настоящим коллективным договором.

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя (комиссии).

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.

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

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 подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

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

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

13. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1, 1 направляется в Бешенковичский районный исполнительный комитет для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до истечения срока действия Договора (заключения нового Договора), но не более трех лет.

С согласия Сторон действие коллективного договора может

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

17. Наниматель обязуется:

17.1. 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.

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

17.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

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

18. Профком обязуется:

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

18.2. 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 проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

обсуждения вносить предложения Нанимателю.

18.4. Проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства.

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

19. Стороны пришли к соглашению:

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

19.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение №19), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия.

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

19.3. Премирование руководителя учреждения, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом по образованию по согласованию с районным комитетом профсоюза.

19.4. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится до сведения руководителя и Профкома. Неиспользованные средства ежемесячно направлять на установление премии в соответствии с законодательством и Положением о премировании работников (Приложение №19).

19.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

неотъемлемой частью Договора.

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

Производить начисление стимулирующих и компенсирующих выплат, премии педагогическим работникам от оклада с учетом педагогической нагрузки, за исключением выплат, устанавливаемых от базовой ставки.

19.10. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доход деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере 2,0 базовые величины 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 государственную награду.

19.11. Расходовать внебюджетные средства, используемые на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам, по согласованию с Профкомом.

19.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и иные обстоятельства) оплату производить в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

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

19.14. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

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

19.14.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 10 базовых величин;

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

19.14.4. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях ;

19.15. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье.

19.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 10 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками, более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

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

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

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

19.18. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

Беларусь«Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

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

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

19.21. Производить доплаты за особые условия труда в учреждениях (их структурных подразделениях) специального назначения, в зависимости от особенностей работы в них.

19.22. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством.

19.23. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), с оформлением приказа руководителя, 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.

19.24. На период отсутствия педагогов 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 руководителя учреждения.

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

19.26. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок свободный от учебных занятий

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

19.27. В случае производственной необходимости по согласованию с профкомом рабочий день работникам может быть разделён на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

19.28. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников согласно статей 402-404 Трудового кодекса.

19.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложения 10.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

20. Наниматель обязуется:

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

20.2. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

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

20.5. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

20.6. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /
подпись

инициалы, фамилия

_____ / _____ /
подпись

инициалы, фамилия

проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

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

22.5. Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнении 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.

22.6. 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 объема педагогической нагрузки 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 о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные споры по установлению и изменению

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

22.7. 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.

22.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам боевых действия на территории других государств;

женщинам, имеющим двух 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;

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

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

другим работникам в соответствии с законодательными актами;

в определенный период:

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

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;

педагогам (преподавателям) - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

22.9. 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.

22.10. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьями 215-216, 220¹ Трудового кодекса.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в трудовом договоре (контракте), при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

22.12. Наниматель обязан по желанию работника предоставить

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса):

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором, соглашением.

22.13. 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 1 день;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 кл.) – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и т.д.) – один день;

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников- 20 дней;

22.14. 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.

22.15. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет)

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с “Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка”, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34.

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

22.17. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 10 января и доводится до сведения всех работников.

22.18. 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. При этом в текущем году должно быть использовано не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

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

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 внебюджетных средств (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.

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

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

22.20. 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 четырнадцати календарных дней.

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

22.23. 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

23. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

24. Профком обязуется:

24.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению один день в неделю без сохранения заработной платы.

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

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

25.6. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьями 32 и 261¹ ТК Трудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Наниматель в день предупреждения работника о заключении контракта вручает ему проект контракта в письменном виде.

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

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случаях, предусмотренных пунктами 3-5 статьи 42 Трудового кодекса.

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

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

25.9. 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.

25.10. 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, 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 в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

25.12. 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.

25.13. 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.

25.14 Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику—члену профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

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

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

25.16.С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5лет, 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.

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

25.18. 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, поступления 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,

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

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.

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

25.20. 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.

25.21. 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.

25.22. При приеме 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, соответствующим соглашением, 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;

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
инициалы, фамилия

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

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

При приеме на работу на должности педагогических работников, заключении гражданско-правового договора на осуществление педагогической деятельности запрашивать из единого государственного банка данных о правонарушениях сведения о неснятой и непогашенной судимости, а в случаях, предусмотренных законодательными актами, - о совершенных ими преступлениях вне зависимости от снятия или погашения судимости либо прекращения уголовного преследования по основаниям, предусмотренным пунктами 3 или 4 части первой статьи 29 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь.

При предоставлении характеристики на работника, она подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

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

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.

25.25. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, наобщих основаниях софрмлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

5. ОХРАНА ТРУДА

26. Наниматель обязуется:

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

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

26.2. 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

26.3. 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.

26.4. Оформлять уголки по охране труда.

26.5. 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 24)

26.6. 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.

26.7. 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.

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

26.9. К началу учебного года организовать работу по приведению всех помещений в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

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

26.11. Устанавливать обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

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.

26.12. 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.

26.13. 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.

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

26.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

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

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

27. Профком обязуется:

27.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

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

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

27.4. Принимать участие в районных смотрах-конкурсах: на лучшую организацию общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

27.5. 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.

27.6. 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.

27.7. 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.

27.8. 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.

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

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

27.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

всех видов ресурсов.

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

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Осуществлять в учреждении контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда.

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

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

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 14);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 15);

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

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ;

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

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

28.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

28.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 4 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.

28.7. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам квартала в

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

размере 10% оклада.

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

28.9. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

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

29. Наниматель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, 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.

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

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

30. Профком обязуется:

30.1. Содействовать организации оздоровления и санаторно-

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

30.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников – членов Профсоюза учреждения при наличии финансовых возможностей.

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

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

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

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

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Председатель Профкома, его заместитель включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

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

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

31.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /
подпись

инициалы, фамилия

_____ / _____ /
подпись

инициалы, фамилия

расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации. .

31.5. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

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

31.7. Производить компенсацию затрат на проезд работникам при наличии финансовых возможностей.

31.8. Создавать реальные условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей.

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

31.10. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

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

31.12 Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

31.13. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за ППО учреждения. В том числе и тех ветеранов, которые работали в учреждении и с которым утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путем развития волонтерского движения студенческими организациями Профсоюза.

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

31.15. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и Профсоюза, оказывать им социальную поддержку.

31.16. Осуществлять подвоз работников учреждения на работу и обратно школьными автобусами при наличии в них свободных мест.

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

32. Наниматель обязуется:

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

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

32.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

32.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

33. Профком обязуется:

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

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

34. Стороны пришли к соглашению:

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

34.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

34.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

34.5. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

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

34.7. Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, культурно-массовых, спортивных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, а также совместных мероприятий 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.

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

34.9. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

34.11. Устанавливать работникам, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

достигшим 100-процентного членства в учреждении 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 –15 процентов оклада по основной работе.

34.12. Председатель Профкома может освобождаться от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

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

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

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

34.15. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 34.14 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

34.16. 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.

34.17. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся 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.

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

8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

35. Профком обязуется:

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

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

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

собственности.

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

36. Стороны пришли к соглашению:

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

36.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

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

37. 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.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

38.2. 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 Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

38.3. Контроль за ходом выполнения Договора, разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Наниматель, постоянная комиссия.

38.4. Не реже одного раза в полугодие (как правило, в июле и январе) проводится проверка выполнения Договора (с составлением акта

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

или справки). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя или на профсоюзном собрании, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на собрании (конференции) коллектива работников – членов Профсоюза.

38.5. Обеспечивать 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.

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

38.7. 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.

Договор подписан“ _____ ” _____ 202__ года

Наниматель

Председатель Профкома

/ _____ /

подпись, инициалы, фамилия

/ _____ /

подпись, инициалы, фамилия

Одобен на профсоюзном собрании работников–

“ _____ ” _____ 202_ г., протокол № _____

По трудовому кодексу-на собрании трудового коллектива

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

/ _____ /

подпись

инициалы, фамилия

/ _____ /

подпись

инициалы, фамилия

ПЕРЕЧЕНЬ
случаев досрочного расторжения контрактов
по соглашению сторон

№ п/п	Причины досрочного расторжения контрактов	Статья Трудового кодекса Республики Беларусь
1.	Перемена должности (профессии) в связи с полученной квалификацией	п.1 ст. 35
2.	Поступление в учебные заведения на дневную форму обучения	п.1 ст. 35
3.	Перевод жены (мужа) на службу в другую местность	п.1 ст. 35

ПЕРЕЧЕНЬ
случаев предоставления трудовых отпусков за первый год работы
по желанию работников до истечения шести месяцев работы

№ п/п	Случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы	Статья Трудового кодекса Республики Беларусь
1.	Женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него	ст.166
2.	Лицам моложе 18 лет	ст.166
3.	Работникам, принятым на работу в порядке перевода	ст.166
4.	Совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству	ст.166
5.	Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет	ст.166
6.	Работникам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-технических учебных заведениях,	ст.166

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

	вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах	
--	--	--

Приложение 7

**ПЕРЕЧЕНЬ
обстоятельств отзыва работников из отпуска**

№ п/п	Обстоятельства отзыва работника из отпуска	Порядок
1.	В случае производственной необходимости	Приказ по учреждению образования (для руководителей – по отделу по образованию). Наличие производственной необходимости

Приложение 8

**ПЕРЕЧЕНЬ
случаев обязательного переноса трудового отпуска по просьбе работника**

№ п/п	Случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника	Порядок
1.	При наступлении срока отпуска по беременности и родам	Больничный лист. Письменное заявление работника.
2.	В случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы	Документ, подтверждающий привлечение к выполнению государственных обязанностей. Письменное

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

		заявление работника.
3.	При совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования)	Справка-вызов учреждения образования. Письменное заявление работника.
4.	В случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска	Письменное заявление работника.

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ
случаев переноса, продления трудового отпуска работников

№ п/п	Случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника	Порядок
1.	При временной нетрудоспособности работника	Больничный лист. Письменное заявление работника.
2.	С согласия сторон по семейно-бытовым и другим причинам	Письменное заявление работника.

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ
условий разделения отпусков более чем на две части

№ п/п	Условия разделения отпуска более, чем на две части	Порядок
1.	Работникам, обучающимся в профессионально-технических учебных заведениях, вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах	По договорённости между работником и нанимателем.

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

2.	В случае вступления в брак самого работника	3 дня	подтверждающие родство. Письменное заявление работника, свидетельство о бракосочетании
----	---	-------	---

Выплаты производятся из внебюджетных средств (при их наличии)

Приложение 12

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников, которым устанавливается суммированный учёт рабочего времени

№ п/п	Наименование профессии	Учётный период
1.	Сторож	квартал

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

Приложение 13

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

№ п/п	Учреждения образования	Категория работников
1.	Центр детей и молодежи	Педагогические работники (на время прохождения курсов повышения квалификации), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, сторож, рабочий по уходу за животными, уборщик помещений, уборщик территории.

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на
бесплатное получение средств индивидуальной защиты по
установленным нормам

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	
1.	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный	12	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	12	
		Ботинки кожаные	12	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2	
		<u>Зимой дополнительно</u>		
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	на	36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	на	36
		Валяная обувь		48
		Галоши на валяную обувь		24
		<u>В остальное время года дополнительно:</u>		
	Плащ непромокаемый	36		
	Сапоги резиновые	24		
2.	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный	12	
		Ботинки кожаные	12	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	1	
		Перчатки резиновые	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		<u>При наружных работах зимой дополнительно:</u>		
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке		36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке		36
Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве		24		

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /
подпись_____ / _____ /
инициалы, фамилия_____ / _____ /
подпись_____ / _____ /
инициалы, фамилия

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, связанных с загрязнением
кожных покровов, которые должны обеспечиваться смывающими
и обезжиривающими средствами

№ п/п	Наименований профессий и работ	Выдаваемые средства и их количество
1.	Дворник	Мыло, 400гр.
2.	Рабочий: - по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, -по уходу за животными,	Мыло, 400гр. Мыло, 400гр.
3..	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400гр.

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).

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.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих (профессий рабочих), которые работают в
государственные праздники, праздничные дни

№п/п	Должности рабочих
1	Сторож

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей служащих (профессий рабочих), которые работают в
ночное время или ночную смену при сменном режиме работы**

№п/п	Должности рабочих
1	Сторож

ПЕРЕЧЕНЬ

Поощрений за успехи в труде и порядок их применения

Вид поощрения	Документы, представляемые учреждением образования	Документы, представляемые отделом по образованию и РК профсоюза	Оформление
Почетная грамота государственного учреждения образования			Оформление в учреждении образования на основании Положения о Почетной грамоте учреждения образования
Почётная грамота отдела по образованию	характеристика (1 экз.) ходатайство о поощрении		На русском языке
Почётная грамота главного управления по образованию Витебского облисполкома	характеристика (2 экз.), ходатайство о поощрении	ходатайство о поощрении	На белорусском языке

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

Грамота Министерства образования Республики Беларусь	характеристика на электронном носителе, протокол собрания трудового коллектива, ходатайство о поощрении	наградной лист (3 экз.), ходатайство о поощрении	На белорусском языке
Почётная грамота Министерства образования Республики Беларусь	характеристика на электронном носителе, протокол собрания трудоого коллектива, ходатайство о поощрении	наградной лист (3 экз.) ходатайство о поощрении	На белорусском языке
Нагрудный знак ”Отличник образования“	характеристика на электронном носителе, протокол собрания трудоого коллектива, ходатайство о поощрении	наградной лист (3 экз.), ходатайство о поощрении	На белорусском языке
Почётное звание ”Заслужаны настаўнік Рэспублікі Беларусь“	характеристика на электронном носителе, протокол собрания трудоого коллектива, ходатайство о поощрении	наградной лист (3 экз.), справка- объективка, ходатайство о поощрении	На белорусском языке
Почётная грамота Бешенковичского райисполкома	характеристика на электронном носителе, ходатайство о поощрении	представление (2 экз.), ходатайство о поощрении	На белорусском языке
Грамота райкома профсоюза	характеристика ходатайство о поощрении	Постановление РК	На русском языке
Почётная грамота Витебского	характеристика ходатайство о	ходатайство о поощрении	На русском языке

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

областного комитета профсоюза	поощрении		
Почётная грамота Витебского объединения профсоюзов	характеристика ходатайство о поощрении	ходатайство о поощрении	На русском языке
Почётная грамота Центрального комитета отраслевого профсоюза	характеристика ходатайство о поощрении	наградной лист ходатайство о поощрении	На русском языке
Благодарность Витебского областного комитета профсоюза	характеристика ходатайство о поощрении	ходатайство о поощрении	На русском языке
Благодарность Центрального комитета отраслевого профсоюза	характеристика ходатайство о поощрении	наградной лист ходатайство о поощрении	На русском языке
*Последующее представление к награждению возможно, как правило, не ранее чем через 3 года (Почётными грамотами администрации и исполнительных комитетов – через 5 лет) после предыдущего награждения			

Наниматель

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
ГУДО «Бешенковичский РЦДиМ»
_____ А.В. Ючкович
от « » августа 2022 №

П О Л О Ж Е Н И Е
о премировании работников
государственного учреждения дополнительного образования
«Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании работников государственного учреждения дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.2. Положение регулирует вопросы порядка и условий премирования работников учреждения.

1.3. Положение разработано с целью повышения творческой активности, качества работы и вводится для материального и морального стимулирования членов коллектива, в зависимости от конечных результатов их работы.

1.4. Источниками средств для премирования работников являются:
- бюджетные средства, направляемые в размере 20% от суммы окладов работников учреждения;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;
- средства из иных источников, не запрещённых законодательством Республики Беларусь;
- средства из фонда экономии заработной платы.

1.5. Премированию подлежат все категории работников, в том числе совместители.

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

1.6. Ежемесячная базовая премия работникам учреждения устанавливается в размере 5% оклада.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премирование работников учреждения производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

2.2. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя (уполномоченного лица) учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Премия начисляется за фактически проработанное по итогам работы за предыдущий месяц в срок выплаты заработной платы (10 числа каждого месяца).

2.4. Работникам, отработавшим неполный месяц и уволенным по уважительным причинам, по соглашению сторон, по расторжению контракта в связи с истечением его срока, премия начисляется за фактически отработанное время. Вновь принятым работникам премия начисляется за фактически отработанное время.

3. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

№п/п	Показатели премирования	Размер премии в %
Для заместителя директора, заведующего отделом, методиста		
3.1.	Осуществление эффективного руководства учебно-воспитательным процессом	до 50%
3.2.	Создание условий для творческого труда педработников	30%
3.3.	Оказание квалифицированной помощи педработникам в повышении качества и эффективности работы	35%
3.4.	Внедрение исследовательских, экспериментальных разработок, инновационных технологий и методик	50%

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

	нового содержания образования, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса; апробация авторских планов, программ, пособий, учебных курсов	
3.5.	Качественная подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций	до 50%
3.6.	Участие в организации и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и др.)	до 50%
3.7.	Инициатива, творческий подход, нестандартное решение задач, выполнения поручений	до 50%
3.8.	Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	до 100%
3.9.	Обобщение передового педагогического опыта	до 100%
3.10.	Результативное участие в различного уровня мероприятиях: - областной уровень; - республиканский уровень; - международный уровень.	до 80% до 90% до 100%
3.11.	Соблюдение норм и правил служебной и профессиональной этики	50%
3.12.	Методические выезды и выходы в учреждения образования района	до 50%
Для педагогических работников		
3.13.	Достижение стабильных положительных результатов педагогической и другой деятельности	до 50%
3.14.	Повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий	до 50%
3.15.	Систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки.	до 100%
3.16.	Соблюдение норм и правил служебной и профессиональной этики	10%
3.17.	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся (воспитанников) и работников учреждения образования в период образовательного процесса	до 50%

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

	(на рабочем месте), обеспечение надлежащих условий и охраны труда работников учреждений, работы по предупреждению и профилактике травматизма	
3.18.	Результативное участие педагогов и воспитанников в различного уровня мероприятиях: - областной уровень; - республиканский уровень; - международный уровень.	до 80% до 90% до 100%
3.19.	Активное внедрение в практику прогрессивных форм и методов работы	до 50%
3.20.	Эффективная организация воспитательной работы с учащимися (воспитанниками), обеспечивающая отсутствие противоправных действий с их стороны; Соблюдение прав и гарантий учащихся (воспитанников), реализации Декрета Президента Республики Беларусь 24 ноября 2006 №18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях	до 20%
3.21.	Работа с одарёнными учащимися	до 100%
3.22.	Развитие образовательных услуг на платной (договорной) основе	до 100%
3.23.	Оформление кабинета, пополнение дидактическим материалом, наглядными пособиями	до 50%
3.24.	Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	до 100%
3.25.	Сохранение контингента учащихся в течение учебного года (по итогам – квартала).	20%
3.26.	Обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	до 100%
3.27.	Выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива	20%
Для служащих и обслуживающего персонала		
3.28.	Выполнение целевых показателей по экономии электроэнергии, тепла и воды	до 50%
3.29.	Обновление и развитие материально-технической базы, проведение ремонта и устранение аварийных ситуаций в учреждениях образования силами	до 100%

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

	учреждения образования	
3.30.	Качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	до 50%
3.31.	Своевременная и качественная подготовка учреждения образования к началу учебного года, к работе в осенне-зимний период	до 150%
3.32.	Содержание территории учреждения и прилегающих территорий в соответствии с требованиями САНПИН	до 50%
3.33.	Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	до 100%
Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии в связи:		
3.34.	с юбилейными датами (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет)	3 базовые
3.35.	награждением Почётной грамотой (работники, имеющие общий стаж работы в учреждении не менее трёх лет), государственными и ведомственными наградами	3 базовые
3.36.	с юбилейными датами учреждения (70,75,80 и т.д.)	до 5 базовых
3.37.	с профессиональным праздником	3 базовые
3.38.	увольнением работника в связи с выходом на пенсию	3 базовые

4. ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ ПРЕМИИ

4.1.	При наложении дисциплинарного взыскания работнику учреждения в виде замечания	до 50%
4.2.	Нарушение правил охраны труда и техники безопасности	до 100%
4.3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	до 100%
4.4.	Недобросовестное выполнение должностных обязанностей	до 50%
4.5.	Неисполнение в срок обязательств по должностным обязанностям	до 50%

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

4.6.	Нетактичное поведение с обучающимися, педагогами, родителями	до 50%
------	--	--------

5. ПОКАЗАТЕЛИ ЛИШЕНИЯ ПРЕМИИ

5.1.	Прогоул, отсутствие на рабочем месте более трёх часов без уважительной причины
5.2.	Случай детского травматизма, произошедшие в учебное время
5.3.	Невыполнение функциональных обязанностей, подтверждённое результатами проверок в ходе осуществления контроля
5.4.	При наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора
5.5.	Грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности
5.6.	Грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка
5.7.	Халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

5.8. Премия руководителю учреждения может быть снижена и (или) не выплачиваться при наложении дисциплинарного взыскания на основании приказа начальника отдела по образованию. Бешенковичского райисполкома по согласованию с Бешенковичским районным комитетом профсоюза.

5.9. Руководителю учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии осуществляется из расчёта фактически отработанного времени в данном периоде.

6. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных отпусков;
- отпусков по уходу за ребёнком до достижения им возраста, определённого соответствующим законодательством;
- повышение квалификации.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания ПК

« ___ » _____ 2022 № _____

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

ГУДО «Бешенковичский РЦДиМ»

_____ А.В. Ючкович

от «__» августа 2022 №

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установлении надбавок за высокие достижения в труде работникам государственного учреждений дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о материальном стимулировании (далее – установлении надбавок) работникам государственного учреждения дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019г. №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. №27.

1.3. Установление надбавок производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников учреждения (далее – работники) совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждения.

1.4. Источником средств, направляемых на установление

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

надбавок, являются:

1.4.1. средства, выделяемые из бюджета;

1.4.2. экономия средств, предусмотренных на оплату труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Надбавки за специфику работы педагогическим работникам организаций образования устанавливаются:

2.1.1. педагогическим работникам из числа специалистов в следующих размерах от оклада:

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

2.1.1.2. имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

2.1.1.3. имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

2.1.1.4. имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

2.1.2. педагогам дополнительного образования:

2.1.2.1. не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

2.1.2.2. имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

2.1.2.3. имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

2.1.2.4. имеющим высшую квалификационную категорию «учитель-методист» – 80 процентов;

2.2. Надбавки молодым специалистам:

2.2.1. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодёжи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждение, в

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению)–45% от оклада;

2.2.2.Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления) в учреждение, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению)–30% от оклада;

2.2.3.Молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления) в учреждение, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) – 30% от оклада;

2.2.4.Педагогическим работника с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), в течение последующего одного года – 30% от оклада;

2.2.5.В случае приема на работу выпускников в учреждение до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) – 30% от оклада.

2.3.Надбавки за высокие достижения в труде

2.3.1.На установление надбавок педагогическим работникам учреждений (руководителю, заместителю руководителя, заведующему отделу, методисту, педагогу-организатору) направляются средства в размере 25% сумм окладов этих работников.

Педагогическим работникам учреждения устанавливаются надбавки с учетом качества выполнения должностных обязанностей, результатов деятельности учреждения по следующим показателям:

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

ПОКАЗАТЕЛИ	Размер надбавки в % к окладу
Зам.директора, зав. отделами, методисты	
2.3.1.1.Качественное обеспечение учебно-воспитательного процесса Центра	до 100
2.3.1.2.Высокие результаты работы, подтверждённые в ходе внутрицентровского, ведомственного и других видов контроля	до 100
2.3.1.3.Издательская деятельность	до 50
2.3.1.4.Изучение , обобщение и распространение опыта работы: педагогов-организаторов, руководителей кружков, детских объединений	до 50
2.3.1.5.Качественную подготовку методических материалов и результативное участие на: -областных; -республиканских; -международных конкурсах, выставках	до 80 до 90 до 100
2.3.1.6.Результативное участие в мероприятиях: -областных; -республиканских; Международных мероприятиях	до 80 до 90 до 100
2.3.1.7.Качественная подготовка и проведение массовых мероприятий	до 100
2.3.1.8.Учебу актива	35
2.3.1.9. Подготовка и активное участие в педсоветах, школе педмастерства, семинарах, Днях ЦДиМ в учреждениях образования района	до 35
Педагоги дополнительного образования	
2.3.1.10.Качественное выполнение учебных планов и программ	до 50
2.3.1.11.Разработку и внедрение программ объединений по интересам с повышенным уровнем	до 100
2.3.1.12.Активное участие в развитии, обновлении и укреплении материально-технической базы объединений по интересам, клубов. Подготовка кабинетов к новому учебному году.	до 100
2.3.1.13.Активное участие в педсоветах, школе	до 50

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

педмастерства, семинарах, Днях ЦДиМ в учреждениях образования района.	
2.3.1.14.Рекламно-просветительская деятельность (выступление в СМИ, оформление стенда «Педагогический вестник»)	до 50
2.3.1.15.Подготовка и предоставление материалов для обобщения опыта педагога	до 70
2.3.1.16.Подготовку и качественное проведение открытых занятий, персональных выставок	до 50
2.3.1.17.Качественная подготовка и оформление методической продукции	до 100
2.3.1.18.Высокие творческие достижения в конкурсах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях: -областных -республиканских -международных	до 80 до 90 до 100
2.3.1.19.Оформление залов, помещений, выставок, подготовка призов, сувениров для массовых мероприятий.	до 100
2.3.1.20.Привлечение в объединения по интересам и клубы детей, склонных к правонарушениям	20
2.3.1.21.Подготовку и обеспечение участия воспитанников в массовых мероприятиях.	50
2.3.1.22.Выявление и работа с одаренными детьми	50
2.3.1.23.Выполнение работы, непредусмотренной должностными обязанностями	до 10
2.3.1.24.Активное участие в общественной жизни Центра	30

2.4.На установлении е надбавок рабочим учреждения направляются средства в размере 15% сумм окладов этих работников.

Заведующему хозяйством, рабочим учреждения устанавливаются надбавки с учетом качества выполнения должностных обязанностей, результатов деятельности учреждения по следующим показателям:

Заведующий хозяйством, иные работники	
2.4.1.Качественное руководство и организация работы технического персонала Центра	до 100
2.4.2.Экономия материальных и энергетических	30
2.4.3.Сохранность имущества	50

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

2.4.4.Вклад в оснащение материальной базы	20
2.4.5.Проведение ремонтных работ	до 50
2.4.6.Образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	30
2.4.7.Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	до 100
2.4.8.Работу непредусмотренную должностными обязанностями	до 100

2.5.Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки.

2.6.Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям, кроме заместителя директора.

2.7.Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника учреждения. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.8.Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу учреждения.

2.9.Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время.

2.10.Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.11.Надбавки руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника отдела по образованию по согласованию с Бешенковичским районным комитетом профсоюза в соответствии с положением.

3.Надбавки не выплачиваются за периоды:

- отпуска без сохранения заработной платы;
- трудовых отпусков;
- отпуска по уходу за ребёнком;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
ГУДО «Бешенковичский РЦДиМ»
от «_____» _____ 2022 №
А.В. Ючкович

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавок педагогическим работникам
за характер труда
государственного учреждения дополнительного образования
«Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение об установлении надбавок за характер труда педагогическим работникам государственного учреждения дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи» (далее- Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2 Положение регулирует вопросы порядка и условий установления надбавок работников учреждения.

1.3 Положение разработано для педагогических работников с целью повышения творческой активности, качества работы и вводится для материального и морального стимулирования членов коллектива, в зависимости от конечных результатов работы.

1.4 Источником средств для выплаты надбавок являются бюджетные средства, направляемые в размере 5% суммы окладов педагогических работников.

1.5 Надбавки устанавливаются педагогическим работникам учреждения в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь.

1.6 Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60% (включительно) от базовой ставки с учётом специфики деятельности работника, независимо от педагогической нагрузки работника.

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

1.7 Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.8 Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения, в том числе: совместителей, вновь прибывших и уволенных.,

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

2.1 Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя (уполномоченного лица) учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего положения сроком на один квартал.

2.2 Надбавка начисляется на фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий квартал в срок выплаты заработной платы (10 числа месяца).

2.3 Работникам, отработанным неполный месяц и уволенным по уважительным причинам, по соглашению сторон, по расторжению контракта в связи с истечением его срока, надбавки начисляются за фактически отработанное время.

2.4 Конкретные размеры надбавок определяются в соответствии с показателями и размерами данного положения.

2.5 Руководителю учреждения надбавки устанавливаются приказом начальника отдела по образованию Бешенковичского райисполкома по согласованию с Бешенковичским районным комитетом профсоюза в соответствии с положением.

3. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ НАДБАВОК

№ п/п	Показатели	размер надбавок
3.1	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 60%
3.2	За работу с одарёнными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, творческих конкурсах, выставках, турнирах и других образовательных мероприятиях).	до 60%

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

3.3	Организация, проведение творческих конкурсов, выставок и других образовательных мероприятий.	до 60%
3.4	За организацию участия обучающихся обучающихся в общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий: - областного уровня - республиканского уровня - международного уровня	до 60% до 60% до 60%
3.5	На период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьёй 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании	до 60%

4. НАДБАВКИ НЕ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ЗА ПЕРИОД:

- временной нетрудоспособности;
- трудового отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отпуска по уходу за ребёнком;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется заработная плата.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания ПК

от «___» _____ 2022 №

Наниматель

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора ГУДО
«Бешенковичский РЦДиМ»
_____ А.В. Ючкович
от « » августа 2022 г №

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления материальной помощи
работникам государственного учреждения дополнительного
образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защите Республики Беларусь от 03 апреля 2019 года № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 года № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Положение регламентирует порядок надлежащего оформления и выплаты материальной помощи работниками учреждения.

1.3. На оказание материальной помощи работникам учреждения направляются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
- внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

1.4. Выплата материальной помощи производится в соответствии с настоящим положением по приказу руководителя учреждения (уполномоченного лица), согласованного с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника, с указанием причин и предоставления подтверждающих документов (приложение).

Наниматель

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

2.5 продолжительность болезни работника (свыше 1 месяца)	3-5
2.6. вследствие стихийного бедствия (в зависимости от ущерба)	5-8
2.7. при несчастных случаях в семье работника	7
2.8. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (не более одного раза в год)	5
2.9. семьям, воспитывающих детей одним из родителей (не более одного раза в год)	5
2.10. при проведении платного лечения, на частичную оплату	3
2.11. в связи с круглыми датами со дня рождения работника	3
2.12. оздоровления работников и их детей (при наличии санаторных путевок)	3
2.13. при выходе на заслуженный отдых (пенсию)	4

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания ПК

от « » _____ 2022г № _____

Наниматель

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУДО
«Бешенковичский РЦДиМ»
_____ А.В. Ючкович
от « » августа 2022 г №

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление (далее – единовременная выплата) работникам государственного учреждения дополнительного образования «Бешенковичский районный Центр детей и молодёжи» (далее-работники) разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее –Указ № 27).

1.2 Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты работникам.

1.3 на оказание единовременной выплаты работникам направляются средства, выделяемые из бюджета, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

1.4. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (кроме совместителей и работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком) по основной работе.

2. ИСТОЧНИКИ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

_____/_____/

подпись

инициалы, фамилия

2.1. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчёта 0,5 оклада работника.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ

3.1. Расчёт фонда средств, направляемого для оказания единовременной выплаты всем работникам, производится ежегодно на календарный год, в дальнейшем пересматривается в связи с изменением окладов работников.

3.2. Конкретные размеры сумм единовременной выплаты каждому работнику рассчитываются при уходе в трудовой отпуск и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска.

3.3. Единовременная помощь является единовременной выплатой и перерасчёту не подлежит.

4. ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4.1. Единовременная выплата предоставляется и выплачивается один раз в календарный год при предоставлении трудового отпуска.

4.2. При разделении трудового отпуска на части (часть отпуска не менее 14 календарных дней) единовременная выплата производится при предоставлении одной из частей отпуска по желанию работника.

5. ОСНОВАНИЯ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

5.1. Основание для выплаты единовременной выплаты является Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г № 27 и настоящее положение.

5.2. Единовременная выплата оказывается на основании заявления работника о предоставлении трудового отпуска с указанием в нем о ее предоставлении.

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

**Перечень должностей служащих (профессии рабочий) подлежащий
периодическим медосмотрам**

№ п.п	Профессия	Вредные или опасные факторы производственной среды	Периодичность медосмотра
1.	Уборщик территории	На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 и ниже	1 раз в год
2.	Уборщик помещений	Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)	1 раз в год
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)	1 раз в год

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

_____/_____/_____
подпись / инициалы, фамилия