**МАКЕТ**

**коллективного договора**

**для учреждений образования**

**2020 год**

Проект

**МАКЕТ**

**коллективного договора для учреждений образования**

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

наименование учреждения образования

(далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО, занимаемая должность

(далее – Руководитель) и работниками учреждения образования от имени,

которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование учреждения образования

Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, профсоюз соответственно), представляющий интересы работников-членов профсоюза, в лице председателя Профкома ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О.

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

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

4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или дополнению, исполнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы и местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – **только** членов профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, освобожденных профсоюзных работников, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

Положения коллективного 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 Руководителя (комиссии).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании работников учреждения – членов профсоюза.

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

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

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

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

Переговоры по 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 Руководителя; профсоюзном собрании, конференции (иное) и доводятся до сведения коллектива работников – членов профсоюза.

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Руководителя – 1 экз., в Профкоме – 1 , 1 направляется в

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

наименование местного исполнительного и распорядительного органа

для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Договор вступает в силу с “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_года (с момента подписания или иного дня, установленного Сторонами) и действует до “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_года (заключения нового Договора), но не более трех лет.

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

16. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) учреждения.

2. Организация, нормирование и оплата труда

17. Руководитель 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 коллектива работников учреждения 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.

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 обсуждения вносить предложения Руководителю.

18.4. Оперативно доводить до сведения работников документы, разъяснения, инструктивные письма.

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 Руководителем по согласованию с Профкомом.

19.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников учреждения образования (Приложение 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) работников – членов профсоюза 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 учителями, преподавателями и (или) лицами из числа профессорско-преподавательского состава классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующего Положения.

19.3. Премирование Руководителя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим управлением (отделом) образования по согласованию с президиумом районного (городского) комитета профсоюза.

19.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Руководителя учреждения и Профкома. Сэкономленные средства направлять на установление надбавок стимулирующего характера в соответствии с законодательством и Положением об установлении надбавок работникам.

19.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку (учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования, аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам), по согласованию с Профкомом.

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

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

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

При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих двух и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением.

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

19.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказании материальной помощи работникам учреждения образования (Приложение 2), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования (Приложение 3) которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о пордяке и условиях установления надбавки за выслкие доситижения в труде работникам учреждения образования (Приложение 4), Положением о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам, работникам библиотек учреждения образования за характер труда (Приложения 6), которые утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.9. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, единовременную выплату на оздоровление, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Руководителя согласованных с Профкомом.

19.10. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы 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 Республики Беларусь.

19.11. Расходовать внебюджетные средства, использующиеся 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, сельхозработы, 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 заработную плату выплачивать им в полном объеме.

19.13. Устанавливать 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 специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года (иной срок) работы:

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

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

19.14.3. установление оптимального режима труда и отдыха 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 в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения (можно дополнить другими гарантиями для данной категории).

19.15. Установить в организации пятидневную (шестидневную) рабочую неделю с выходными днями (указать конкретные дни недели).

19.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:15 (или иные) числа – за первую половину текущего месяца и 1 (или иные) числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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 заработной платы 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 Беларусь “ Об индексации доходов населения с учетом инфляции”.

19.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Руководитель 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, местными соглашениями, Договором 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 дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

19.24. В целях обеспечения в учреждениях своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и иные) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

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

19.26. Работа учителей 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.

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

19.28. Определять перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

19.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно (Приложение 16).

3. Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

20. Руководитель обязуется:

20.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности) и трудовые отпуска работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников и иные) по согласованию с Профкомом.

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

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.

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

21. Профком обязуется:

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

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

21.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями, надзорными и апелляционными жалобами, заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав работников, представлять в суде их интересы.

21.4. Обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома.

21.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный (иной срок) срок после их представления Руководителю.

22. Стороны пришли к соглашению:

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

22.2. Установленные законодательством, отраслевым Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах. Профком может делегироватьпредседателю ППО отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные правовые акты.

22.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, 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 Совета и Профкома.

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

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

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

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

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

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

22.7. Работник имеет право на получение от Руководителя 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 Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств;

матери (мачехе), воспитывающей 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, являющимися 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 донар 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, Договором или трудовым договором (контрактом);

в определенный период:

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

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

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

учителям (преподавателям) учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, специальных учебно-воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений - 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;

женщинам, одиноким родителям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

другие.

22.9. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, 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) Руководителя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) 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. Руководитель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы без его согласия.

22.12. Руководитель обязан по желанию работника предоставить 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 \_\_\_ без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков \_\_\_;

рождения детей, внуков \_\_\_;

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

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

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

иные случаи (указать).

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 (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю 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 11.06.2014 № 34.

22.16. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой (без сохранения заработной платы) в размере и на условиях, предусмотренных Договором с указанием источников финансирования.

22.17. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 апреля (иного срока) и доводится до сведения всех работников.

22.18. Руководитель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

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

Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Руководителя 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.

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

22.20. Устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней работникам, имеющим продолжительный стаж работы в учреждении за счет внебюджетных средств (Перечень).

22.21. Трудовой отпуск может быть разделен на три части (иное). При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

22.22. По письменной просьбе учителя (преподавателя), педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Руководителем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью \_\_\_ 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 (иной срок указать).

4. Гарантии занятости

23. Руководитель обязуется:

23.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с 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 компенсаций.

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

24.3. Перечислять ежемесячно в фонд солидарности для материальной поддержки потерявших работу членов профсоюза \_\_\_% профсоюзных взносов.

24.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу до \_\_ базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей;

указать другие меры.

25.4. В период предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы или с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств в случаях, установленных законодательством, Договором, местными соглашениями.

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. Сохранять за высвобождаемыми работниками место в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами соцкультбыта на прежних условиях.

25.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьей 2612Трудового 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. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде.

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

25.9. 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 Руководитель с согласия работника обязан: продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

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

25.12. Установить, что контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

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

25.14. Руководитель 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.

В случае принятия Руководителем, с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

25.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику–члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

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

25.17. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы в организации (не менее 10 лет) с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.18. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.19. Продлевать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы в организации (указать) 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 продлевается только с письменного согласия работника.

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

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

25.22. Установить, что Руководитель 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, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные Договором, соглашением.

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

25.24. 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 на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

25.25. 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.

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

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

25.28. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день (иное) 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 с ним.

25.29. Определить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

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

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

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

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

5. Охрана труда

26. Руководитель 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.

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 (Приложение 6).

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 кабинет или 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 11).

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. Обеспечить приведение к началу учебного года 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 Руководителем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Руководителя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении 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;

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 общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда в соответствии с утвержденными планами работы.

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 организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и 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 Руководителя 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 всех видов ресурсов.

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

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Осуществлять 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.

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7);

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

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

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 14).

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 (Приложение 9);

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

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

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

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

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

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

29. Руководитель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводит 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. Предоставлять время для посещения спортивного зала, бассейна и других помещений работникам учреждения на условиях (оплаты, без оплаты и др.).

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

29.4. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национального 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-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 учреждения при наличии финансовых возможностей.

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

30.4. Установить общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

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

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

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

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

30.9. Частично возмещать расходы на занятиях в платных кружках, спортивных секциях, музыкальных школах для детей многодетных и малообеспеченных семей.

30.10. 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. Представители Профкома 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 Руководителя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники назначенные Руководителем 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 пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

31.5. Организовать на базе физиотерапевтического кабинета учреждения профилактическое лечение работников.

31.6. Оборудовать комнату психологической разгрузки (бытовую комнату, комнату для приема пищи и др.).

31.7. Организовать заготовку на зиму овощей для работников.

31.8. 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.

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

31.10. Создавать условия для питания работников, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

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

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

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

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

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

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

31.17.  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.

31.18. Приглашать ветеранов труда отрасли и профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

31.19. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и профсоюза, оказывать им социальную поддержку.

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

7. Правовые гарантии деятельности профсоюза и

его профсоюзного актива

32. Руководитель 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 остронуждающимся 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 вышестоящими 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 профессиональных союзах“, Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 ”О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом“.

34.3. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) 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 профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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 председателями ППО, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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 – 30 процентов оклада по основной работе.

34.12. Председатель Профкома освобождается на\_\_\_\_ часов в неделю 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, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

34.15. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета профсоюза.

34.16. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, 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) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

34.17. 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.

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

34.19. Допускать отчисление из учреждения образования, привлечение к дисциплинарной ответственности обучающихся, избранных в состав профкомов и профбюро, профгрупоргов только с предварительного согласия Профкома обучающихся, а избранных в составы вышестоящих профсоюзных органов с предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов.

34.20. Предоставлять председателю Профкома учащихся, его заместителям право на проживание в студенческом общежитии на срок выполнения полномочий.

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

8. Защита 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 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. Руководитель 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, Руководитель, постоянная комиссия по разработке и контролю за выполнением Договора.

38.4. Ход выполнения Договора проводится комиссией в составе \_ человек (по \_\_ человека с каждой стороны).

Не реже одного раза в полугодие проводится проверка выполнения настоящего Договора (с составлением акта). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов профсоюза.

38.5. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с сожержанием 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 Руководителем 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 Руководителя и решением Профкома.

В состав примирительной комиссии входят:

от Руководителя:

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

Ф.И.О., должность

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О., должность

от Профкома:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О., должность

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О., должность

Договор подписан “\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ года

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Профкома |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Одобрен на профсоюзном собрании (конференции) работников (конференции) – членов профсоюза

“\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Перечень положений и приложений,

которые включаются в коллективные договоры

1. Режим работы учреждения.

2. Порядок распределения объемов педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам, объемов учебной работы профессорско-преподавательского состава.

3. Сроки выплаты заработной платы (не реже 2-х раз в месяц).

4. Виды поощрений за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях и порядок их применения.

5. Об удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников при наличии финансовых возможностей.

6. Положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения.

7. Порядок и источники оказания материальной помощи работникам.

8. Размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работников.

9. Размеры и порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам.

10. Перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени.

11. Перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени.

12. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов, который утверждается Руководителем по согласованию Профкомом.

13. План мероприятий по охране труда.

14. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

15. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

16. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

17. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на бесплатное обеспечение молоком при работе с вредными веществами в профилактических целях.

18. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам.

19. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами.

20. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.

21. Перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях.

22. В случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия — в головную (базовую) организацию.

23. Перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

24. Случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления соответствующего комитета профсоюза.

25. Случаи расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, при которых трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

26. Порядок участия комитета профсоюза в заключении контрактов с работниками.

27. Случаи, при которых Руководитель по просьбе работника расторгает контракт досрочно.

28. Случаи предоставления работникам по их желанию трудовых отпусков за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы.

29. Случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков.

30. Случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника.

31. Правовые гарантии деятельности профсоюза и профсоюзного актива.

32. Материальные условия для деятельности комитетов отраслевого профсоюза, которые обеспечивают наниматели (предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

33. Порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов через бухгалтериями по форме:

/\_\_\_\_\_\_\_\_ / % на расчетный счет профкома (рай(гор)кома) № \_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка; \_\_\_\_\_\_\_\_ % на расчетный счет обкома профсоюза № \_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка.

34. Персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров.

35. Порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков.

36. Случаи переноса, продления трудового отпуска работников.

37. О разделении отпуска более чем на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска.

38. Условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более тридцати календарных дней.

39. Условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и профсоюза.

40. Согласование с Профкомом локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально­экономических прав работников.

41. Порядок изменения существенных условий труда.

42. Гарантии работникам при получении первого, второго высшего, среднего специального образования.

43. Перечень категорий работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

44. Порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками.

45. Особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников.

46. Случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок.

47. О письменном предупреждении Сторон друг друга, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

48. Случаи получения по письменному заявлению работника объяснения Руководителя причин прекращения с ним трудовых отношений.

49. Об обязательном включении в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключении с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта.

50. Условия заключения (продления), расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы.

51. Оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

52. Развитие в учреждении института наставничества.

53. Установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

54. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности.

55. Об одновременном вручении работнику с предупреждением о заключении контракта его проекта.

56. О применении гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении отдельных категорий работников (воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других).

57. Предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время.

58. Установление и изменение норм труда с участием Профкома.

59. О выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, добросовестно работающему, не допускающему нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющему дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

60. Сохранение гарантий, предусмотренных для работников учреждения коллективным договором, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в учреждении.

61. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

Предусматривать в коллективных договорах порядок распространения положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.).

62. Предусматривать в коллективном договоре конкретные меры ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективном договоре.

63. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Руководитель и Профком учреждения отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) коллектива работников не реже двух раз в год.

64. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

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

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.

Примерное положение

о премировании работников учреждения образования

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

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

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

* бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (5% от суммы окладов работников учреждения);
* внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

1. Условия и порядок премирования:
   1. Премирование работников производится ежемесячно исходя их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ;
   2. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители;
   3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения;
   4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается;
   5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса). (Конкретный срок выплаты премий указывается в Положении);
   6. Премия не начисляется за периоды:

* временной нетрудоспособности;
* трудовых, социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата;
  1. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время;
  2. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

1. Показатели и размеры премирования
   1. В каждом учреждении образования, исходя из специфики работы, разрабатываются показатели, за которые могут быть премированы работники;
   2. По усмотрению учреждения показатели премирования могут быть установлены:

* общие, для всех работников данного учреждения;
* для отдельных категорий работников (по каждому наименованию должностей);
* для группы работников, имеющих общие направления деятельности;
* для структурного подразделения учреждения.
  1. Размеры показателей премирования работников определяются каждой организацией самостоятельно и указываются в процентах от оклада, длшя педагогических работников (или от оклада с учетом нагрузки).

Показатели премирования для всех категорий работников:

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

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

3.4. для руководителей учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| * + 1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри школьного, ведомственного и других видов контроля; | \_\_\_\_ |
| * + 1. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса; | \_\_\_\_ |
| * + 1. создание условий для творческого труда педработников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала; | \_\_\_\_ |
| * + 1. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы; | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции; | \_\_\_\_ |
| * + 1. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины; | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися; | \_\_\_\_ |
| * + 1. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности; | \_\_\_\_ |
| * + 1. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов; | \_\_\_\_ |
| * + 1. соблюдение норм служебной и профессиональной этики; | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений; | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году; | \_\_\_\_ |
| * + 1. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений; | \_\_\_\_ |
| * + 1. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе; | \_\_\_\_ |
| 3.5. для педагогических работников: |  |
| * + 1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения; | \_\_\_\_ |
| * + 1. результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах; | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке; | \_\_\_\_ |
| * + 1. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом; | \_\_\_\_ |
| * + 1. результативность работы кружков, факультативов; | \_\_\_\_ |
| * + 1. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий; | \_\_\_\_ |
| * + 1. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения; | \_\_\_\_ |
| * + 1. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий; | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов; | \_\_\_\_ |
| * + 1. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования; | \_\_\_\_ |
| * + 1. обобщение передового опыта; | \_\_\_\_ |
| * + 1. успешная организационно-методическая работа; | \_\_\_\_ |
| * + 1. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению руководства учреждения, методического объединения, профкома); | \_\_\_\_ |
| * + 1. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий; | \_\_\_\_ |
| * + 1. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.); | \_\_\_\_ |
| * + 1. за работу с одаренными учащимися и другое (указать); | \_\_\_\_ |
| * + 1. организация работы по сохранности учебников; | \_\_\_\_ |
| * + 1. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями; | \_\_\_\_ |
| * + 1. участие в воспитательных мероприятиях; | \_\_\_\_ |
| * + 1. оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями; | \_\_\_\_ |
| * + 1. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений; | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение работы приемных комиссий; | \_\_\_\_ |
| * + 1. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ; | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования; | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей; | \_\_\_\_ |
| * + 1. экономия материальных и энергетических ресурсов; | \_\_\_\_ |
| * + 1. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году; | \_\_\_\_ |
| и другое (указать); | \_\_\_\_ |
| 3.6. для служащих и обслуживающего персонала: |  |
| * + 1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения; | \_\_\_\_ |
| * + 1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения; | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства; | \_\_\_\_ |
| * + 1. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования; | \_\_\_\_ |
| * + 1. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника; | \_\_\_\_ |
| * + 1. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей; | \_\_\_\_ |
| * + 1. экономия ресурсов; | \_\_\_\_ |
| * + 1. обеспечение работы приемных комиссии. | \_\_\_\_ |
| 1. Показатели снижения премии   (необходимо указать конкретный размер снижения премии) |  |
| * 1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов; | \_\_\_\_ |
| * 1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения; | \_\_\_\_ |
| * 1. нарушение правил охраны труда и техники безопасности; | \_\_\_\_ |
| * 1. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору; | \_\_\_\_ |
| * 1. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами; | \_\_\_\_ |
| * 1. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время; | \_\_\_\_ |
| * 1. неаккуратное ведение документации; | \_\_\_\_ |
| * 1. нарушение трудовой дисциплины; | \_\_\_\_ |
| * 1. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности. | \_\_\_\_ |
| 5. Показатели лишения премии на 100% |  |
| * 1. за прогул без уважительной причины; | \_\_\_\_ |
| * 1. при невыполнении обязательств по коллективному договору; | \_\_\_\_ |
| * 1. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка; | \_\_\_\_ |
| * 1. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности; | \_\_\_\_ |
| * 1. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля; | \_\_\_\_ |
| * 1. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб. | \_\_\_\_ |

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

ПРИМЕЧАНИЕ:

Часть показателей премирования на усмотрение учреждения может быть перенесена в положение об установлении надбавок за высокие достижения в труде.

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

Согласовано

Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации работников

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2020 №

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.

Примерное положение

о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования

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

|  |  |
| --- | --- |
| 1. рождение ребенка; | \_\_\_\_ |
| 1. бракосочетание работника (первый раз); | \_\_\_\_ |
| 1. вследствие стихийного бедствия; | \_\_\_\_ |
| 1. при несчастных случаях в семье работника; | \_\_\_\_ |
| 1. смерти работника учреждения; | \_\_\_\_ |
| 1. смерти родственника работника (дети, родители, братья, сестры), мужа, жены; | \_\_\_\_ |
| 1. длительная нетрудоспособность работника (свыше 30 календарных дней); | \_\_\_\_ |
| 1. на подготовку детей к школе - многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (как часто); | \_\_\_\_ |
| 1. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (как часто); 2. увольнение в связи с выходом на пенсию (например: при условии стажа работы в учреждении не менее 10 лет или иное); | \_\_\_\_ |
| 1. в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета. | \_\_\_\_ |

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

Каждое учреждение образования самостоятельно определяет порядок распределения остатка неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, в том числе и на руководителя учреждения образования.

ПРИМЕЧАНИЕ:

\* Каждый коллектив индивидуально определяет категории работников, которым может быть оказана материальная помощь (работающим по совместительству, работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет и т.п.). Случаи, размеры, периодичность оказания материальной помощи по каждому из оснований конкретизируются в Положении.

Согласовано

Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации работников

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2020 №

Приложение 3

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.

Примерное положение

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

1. Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») и регулирует порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.
  2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 0,5 оклада работника.
  3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск).
  4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

1. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:
   1. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление в размере 0,5 оклада).
   2. Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 0,5 оклада с учетом педагогической нагрузки.
   3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 0,5 оклада работника. Работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;
   4. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся и единовременная выплата не производилась;
   5. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.
   6. Единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании положения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

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

Согласовано

Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации работников

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2020 №

Приложение 4

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.

Примерное положение

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

1. Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».
  2. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.
  3. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.
  4. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника.
  5. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.
  6. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

1. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:
   1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.
   2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

для руководителей и специалистов:

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

для педагогических работников:

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

для иных работников:

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

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

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

ПРИМЕЧАНИЕ:

\*В учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до \_\_\_\_ числа.

Согласовано

Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации работников

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2020 №

Приложение 5

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.

Примерное Положение

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам, работникам библиотек учреждения образования за характер труда

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».
  2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования за выполнение отдельных видов работ.
  3. Источником установления надбавок являются средства в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников.
  4. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.
  5. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.
  6. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, учебную четверть, семестр, год (каждое учреждение образования определяет самостоятельно), по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.
  7. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.
  8. Размер и порядок выплаты надбавки определяются каждым учреждением образования самостоятельно.
  9. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:
* трудового отпуска;

социального отпуска;

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

1. Надбавки устанавливаются:

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; | \_\_\_\_ |
| * 1. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период; | \_\_\_\_ |
| * 1. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза; | \_\_\_\_ |
| * 1. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования; | \_\_\_\_ |
| * 1. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий); | \_\_\_\_ |
| * 1. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий; | \_\_\_\_ |
| * 1. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов; | \_\_\_\_ |
| * 1. за работу с иностранными обучающимися; | \_\_\_\_ |
| * 1. за организацию групп продленного дня (руководителям и их заместителям); | \_\_\_\_ |
| * 1. за кураторство учебной группой в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования; | \_\_\_\_ |
| * 1. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке; | \_\_\_\_ |
| * 1. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования; | \_\_\_\_ |
|  |  |
| * 1. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования. | \_\_\_\_\_ |

1. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.
2. Заведующим библиотеками и библиотекарям учреждений образования устанавливаются надбавки за характер труда с направлением на эти цели средств в размере 25 процентов сумм оклада этих работников (постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 № 32).

ПРИМЕЧАНИЕ:

\* В учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до \_\_\_\_\_\_ числа.

\*\* Каждый коллектив принимает решение индивидуально о необходимости установления надбавки работникам, работающим по совместительству.

Согласовано

Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации работников

Протокол \_\_\_.\_\_\_.2020 №

Приложение 6

Примерная форма плана мероприятий

по охране труда

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

(наименование учебного заведения)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выпол-нения мероп-риятий | Ответствен-ные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффектив-ность меро-приятий | Приме-чания |
| Плани-руемая | Факти-ческая |

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

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

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Основание:

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу

с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Код и наименование профессии, должности по ОКПД | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Повар  5120-003 | рабочая поза;  инфракрасное тепловое излучение |
| 2. | Кухонный рабочий  9412-002 | наклоны корпуса;  тяжесть труда |
| 3. | Водитель ЦКРОиР  8331-001 | рабочая поза (неудобная поза, работа с поворотом туловища, неудобное размещение конечностей);  фиксированная поза;  ответственность за функциональность качества основной работы |
| 4. | Кочегар котельной  8182-020 | вредные вещества в воздухе рабочей зоны (сернистый ангидрид) |
| 5. | Помощник воспитателя  5312-001 | рабочая поза;  решение сложных задач с выбором по известным алгоритмам |

и другие

# Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

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

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

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

и другие

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Гигиеническая классификация условий труда | Классы условий труда | | | | | | |
| 1-й класс – опти-маль-ные усло-вия труда | 2-й класс – допус-тимые усло-вия труда | 3-й класс – вредные условия труда | | | | 4-й класс – опас-ные усло-вия труда |
| 1-я степень (3.1) | 2-я степень (3.2) | 3-я степень (3.3) | 4-я степень (3.4) |
| Продолжитель-ность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 596 от 29.07.2016) «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Примечание: Дополнительный отпуск предоставляется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда только тем работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предоставляется сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и должностей | Виды работ | Норма продолжительности рабочей недели в часах |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Помощник воспитателя | Непосредственно занятые с обучающимися, воспитанниками в организациях | 35 |
| 2. | Воспитатель | « - « | 35 |
| 3. | Средний медицинский персонал | « - « | 35 |

и другие

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 11

Примерный список

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1 | Водитель | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины  Приложение 3  П.30.Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров | 1 раз в два года  (только периодический)  1 раз в год |
| 2 | Грузчик | Приложение 3  П.20.Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 3 | Дворник  (при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года (только периодический) |
| 4 | Кастелянша | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 5 | Кладовщик | Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год |
| 6 | Комендант общежития  Воспитатель | Приложение 3  П.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей | 1 раз в год |
| 7 | Кухонный рабочий | Приложение 1  П.1.2.8.  Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 8 | Лифтер | Приложение 3  П.3.Операторы, выполняющие обслуживание лифтов, с выполнением работ на высоте | 1 раз в два года |
| 9 | Мастер производственного обучения | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины  Приложение 3  П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)  П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год  (только периодический)  1 раз в два года  1 раз в год |
| 10 | Кочегар котельной | Приложение 1  П.2.7. Пыль животного и растительного происхождения (А): древесины, торфа и другие  П.3.7. Углеродные пыли (уголь) | 1 раз в два года |
| 11 | Парикмахер | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 12 | Повар  Шеф-повар | Приложение 1  П.5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)  Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в  процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 13 | Помощник воспитателя | Приложение 1  П.1.2.8.  Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (в случае, если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей,  П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в два года  1 раз в 2 года  1 раз в год  1 раз в год |
| 14 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
| 15 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 16 | Сторож  Вахтер | Приложение 3  П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 17 | Тракторист | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины, мазуты | 1 раз в два года  (только периодический) |
| 18 | Уборщик помещений (служебных производственных) | Приложение 1  П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование (если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года  1 раз в два года |
| 19 | Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник» | Приложение 3  П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в два года |
| 20 | Экспедитор | Приложение 3  П.20.Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 21 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 3  П.4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ | 1 раз в два года |
| 22 | Работники учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 23 | Работники данных учреждений образования и организаций | Приложение 3  П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 24 | Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.) | Приложение 3  П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 25 |  | Приложение 3  П.26.Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

и другие

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 12

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

и другие

Основание:

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 13

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

и другие.

Основание:

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 14

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения медицинскими аптечками

с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахты в учебных корпусах.

2. Гараж.

3. Пищеблок.

4. Прачечная.

5. Химические и физические лаборатории.

6. Столярные мастерские.

7. Учебные мастерские.

8. Кабинеты информатики.

9. Спортивный зал.

10. Приемная комиссия.

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

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

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 15

Список

профессий и должностей работников, подлежащих

санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар.
2. Шеф-повар, заведующий производством.
3. Кухонный рабочий.
4. Кладовщик.
5. Кастелянша.
6. Заведующий учреждением дошкольного образования.
7. Заместитель заведующего по основной деятельности.
8. Воспитатель.
9. Воспитатель дошкольного образования.

10.Помощник воспитателя.

11.Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.

12.Уборщик помещений (служебных, производственных).

13.Начальник оздоровительного лагеря.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение 16

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

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

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |