

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования

«Средняя школа №10 г. Солигорска»

на 2019-2022 годы

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа г. Солигорска» от имени, которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа г. Солигорска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома первичной профсоюзной организации (далее – ППО) Липай Оксаны Алексеевны и государственное учреждение образования «Средняя школа №10 г. Солигорска» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) Дейко Владимира Владимировича, директора школы.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, 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 и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими, областными, районными объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2022 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019–2022 годы, Главным управлением по образованию Минского областного исполнительного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019–2022 годы и между управлением по образованию, спорту и туризму Солигорского районного исполнительного комитета и Солигорской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – стороны).

6. Положения Договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашениями, являются недействительными и подлежат исключению или

приведению в соответствие с законодательством, Соглашениями в месячный срок со дня установления несоответствия.

7. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту.

8. На государственных служащих действие Договора распространяется в части положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь.

9. 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.

10. 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.

11. Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Руководителя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

12. 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.

13. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров определяется Профкомом и Руководителем, по 3 человека от каждой стороны.

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

15. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

16. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или ППО, отраслевого профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

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

18. Договор подписывается в 3-х экземплярах и хранится у Руководителя – 1 экземпляр, в Профкоме – 1, 1 направляется в Управление по труду, занятости и социальной защите Солигорского райисполкома для регистрации.

Копия договора со всеми приложениями сдается в райком отраслевого профсоюза.

19. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

20. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Управлении по труду, занятости и социальной защите Солигорского райисполкома.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21. Наниматель обязуется:

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

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

21.3. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

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

21.5. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников.

21.6. Обеспечивать объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

22. Профком обязуется:

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

22.2. Информировать членов коллектива работников по вопросам

организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

Оперативно доводить до сведения членов профсоюза разъяснения и другие документы вышестоящих профсоюзных органов.

22.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда.

22.4. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, выплатам стимулирующего и компенсирующего характера, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

22.6. Проводить совместно с Руководителем конкурсы профессионального мастерства и другие.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, стимулирующих и компенсирующих выплат и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом.

23.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, устанавливаются соответствующими положениями к коллективному договору, которые утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на собрании коллектива работников учреждения и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи создать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей профсоюзного комитета в составе 6 человек (по 3 представителя от каждой стороны). Комиссия правомочна при неполном составе.

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых соответствующими Положениями.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказа

нанимателя, согласованного с Профкомом.

23.3. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств 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.

23.4. Начисление премий работникам учреждений образования производить на оклады с учетом нагрузки.

23.5. Использование на стимулирование качественного труда дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется по согласованию с Профкомом.

23.6. Премирование руководителя учреждения образования за выполнение часов преподавательской работы в пределах утверждённой педагогической нагрузки осуществляется в соответствии с Положением учреждения, на основании приказа начальника управления по образованию, спорту и туризму Солигорского райисполкома в соответствии с докладной запиской руководителя.

23.7. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения Нанимателя и Профкома. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании.

На премирование работников направляются средства планового фонда премирования и экономия средств. Выплата премии из экономии средств планового фонда заработной платы производится ежеквартально. Выплаты из суммы средств планового фонда и фонда экономии средств премирования, планового фонда и фонда экономии надбавок, планового фонда материальной помощи и фонда экономии материальной помощи производится ежемесячно.

Премирование работников структурных подразделений, обеспечивающих социальную защиту обучающихся (столовая) производится в пределах планового фонда и фонда экономии заработной платы работников ежемесячно. Выплаты из планового фонда и фонда экономии средств премирования, планового фонда и фонда экономии надбавок, планового фонда материальной помощи и фонда экономии материальной помощи производятся ежемесячно.

При ежемесячном премировании работников устанавливается следующий порядок формирования и использования средств на эти цели.

Премирование работников в январе по итогам работы за декабрь

осуществляется из средств премирования, исчисленных от планового фонда заработной платы за декабрь предыдущего года и суммы экономии средств, рассчитанных за декабрь предыдущего года.

Премирование работников в феврале - декабре месяце по итогам работы за предыдущий период осуществляется из средств планового фонда премирования и суммы экономии средств, исчисленных за предыдущий период текущего года.

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

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется с согласия Профкома до 1 июня, и доводится до сведения работников под подпись, до начала трудовых отпусков в летний период, окончательной - до 31 августа.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

23.9. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с Профкомом в течение 2 дней.

23.10. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

23.11. Устанавливать дополнительные меры стимулирования работникам из числа выпускников учреждений, получившим среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

23.12. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды

и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

23.13. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 26 числа - за первую половину текущего месяца, 16 числа – окончательный расчёт за предыдущий месяц.

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

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

23.14. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить 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 уведолив об этом нанимателя.

23.15. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

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

23.17. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, соглашениями, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

23.18. Инспектору по кадрам устанавливать премию в размере до 50% ставки (оклада) за выполнение соответствующей работы.

23.19. 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 в других случаях, предусмотренных законодательством, производится

их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

23.20. Нанимателю и Профкому постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

23.21. 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 руководителей.

23.22. Руководитель:

23.22.1. способствует созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном коллективным договором, соглашением и правилами внутреннего трудового распорядка: дополнительный день на каникулах для работы в архивах и т.д.

23.22.2. Работникам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при сокращении численности или штата работников предоставлять 1 день в неделю без оплаты для поиска нового места работы.

23.23. Установить перечень должностей работников и работ, выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение № 12).

23.24. Перечень должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) за работу в интегрированных классах:

- учителя 95%;
- заместители директора по учебной работе 63%;
- учителя-дефектологи, педагоги-психологи 120%.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

24. Руководитель обязуется:

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

24.2. 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 обязанностями, Уставом

учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

24.3. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем, на которых рассматриваются вопросы трудовой дисциплины, охраны труда и др.

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

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

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

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

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

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

25.3. 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 отраслевого профсоюза ходатайствовать перед вышестоящими органами профсоюза об оказании помощи для обращения в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

25.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

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

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения принимаются Руководителем или уполномоченными должностными лицами нанимателя по согласованию с Профкомом.

26.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников представителей другой Стороны.

26.3. По необходимости проводить встречи представителей отраслевого профсоюза с работниками учреждения по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве в системе образования. Обеспечивать оперативное информирование работников о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

26.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, в учреждении по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совещании, совместном заседании и т.д.

Установить, что наниматель осуществляют беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в организации системы образования, спорта и туризма для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнении коллективного договора (соглашения) 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.

26.5. Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (работники культуры, физической культуры и спорта, и др.) осуществляются в соответствии с законодательством.

26.6. Присвоение квалификационных категорий специалистам учреждений (кроме педагогических работников) производится в порядке, определяемом коллективным договором, Соглашениями в соответствии с Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 32, и с учётом порядка, предусмотренного Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, утверждённым постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2010 г. № 784. При этом специалистам, вновь принятым в учреждения образования, учитывается стаж работы на аналогичных должностях в иных организациях.

26.7. Аттестация работников бухгалтерии, проводится на основании Положения о порядке присвоения квалификационных категорий специалистам учреждения.

26.8. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом), при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

Руководителю предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

26.9. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать комиссию по трудовым спорам в количестве 6 человек (по 3 представителя).

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

26.11. Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании), предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

Дни социального отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого для обучения работников (на сессии), включаются в рабочий год, дающий право на трудовой отпуск.

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

26.13. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – без сохранения заработной платы.

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

26.15. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам, в том числе в учебное время, по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью до 30 календарных дней:

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;
- необходимость ухода за близкими родственниками и членами семьи (муж, жена, родители, бабушки, дедушки, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- необходимость прохождения медицинского обследования, лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях работников или их детей;
- смерть члена семьи, близкого родственника;
- бракосочетание самого работника, его детей, внуков;
- рождение детей, внуков.

Продолжительность отпуска определяется по договоренности между нанимателем и работником с учетом обстоятельств.

Данные критерии могут использоваться и при предоставлении отпуска свыше 30 дней, но не более 2 месяцев.

26.16. 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.

26.17. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день без оплаты. В коллективном договоре может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

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

26.19. Проводить по инициативе одной из Сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации локальных нормативных правовых актов

26.20. По письменной просьбе педагогического работника учреждения по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему социальный отпуск по семейно-бытовым причинам, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

26.21. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска в случаях:

- итоговой аттестации,
- подготовки учреждения к новому учебному году, оздоровительной кампании, отопительному сезону,
- проведение централизованного тестирования,
- проведение областных, республиканских, международных мероприятий.

26.22. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

26.23. Установить Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (Приложение №7).

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности. Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день нанимателем производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

26.25. Утверждение графика ежегодных отпусков (кроме учреждений дошкольного и специального образования) производить с предварительного согласия профсоюза до 15 мая, если иное не предусмотрено коллективным договором учреждения.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

27. Руководитель обязуется:

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

27.2. Уведомлять районный комитет не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

28. Профком обязуется:

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

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

28.3. Ходатайствовать перед райкомом отраслевого профсоюза об оказании материальную помощь уволенным по сокращению численности или штата работникам и нетрудоустроенным, а также пострадавшим в результате пожара, наводнения, урагана и других стихийных бедствий, в соответствии с Положением о фонде помощи Солигорской районной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, – после предварительного, не позднее чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

29.2. 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 в коллективном договоре работникам: разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением); получившим трудовое

увечье или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям, другим категориям работников, определенным в коллективных договорах учреждений.

29.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускаются только после предварительного согласования с Профкомом.

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению.

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

29.6. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, 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. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

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

29.8. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период

беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

29.9. Установить, что 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.

29.10. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

29.11. Установить, что заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

29.12. Заключать контракты на срок 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

29.13. Продлевать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

29.14. 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 условии повышения тарифной ставки на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника продлеваются до 5 лет или заключаются на 5 лет при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.

29.15. Продлевать контракты с работниками пенсионного возраста на период получения их детьми первого профессионально-технического,

среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования, дополнительного образования взрослых в учреждениях образования и иных организациях, у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, находящихся на территории стран Таможенного Союза.

29.16. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

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

29.18. 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.

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

В случае принятия нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, 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 экономии по фонду оплаты труда, если это предусмотрено коллективным договором.

29.20. Заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

29.21. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с районным Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении.

29.22. Переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

29.23. Заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

29.24. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок,

согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, 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 при предъявлении подтверждающих документов.

29.25. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

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

ОХРАНА ТРУДА

30. Руководитель обязуется:

30.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению локальных нормативных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

30.2. Ежегодно подводить итоги работы учреждения по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма.

30.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № ...). Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда, обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

30.4. Привести к началу учебного года все помещения в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения.

30.5. Выполнять в срок до 15 сентября запланированные мероприятия по подготовке учреждения к работе в осенне-зимних условиях.

31. Профком обязуется:

31.1. Принимать непосредственное участие в разработке локальных нормативных правовых актов по охране труда.

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

31.3. Принимать участие в районном смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

31.4. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности».

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

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

31.7. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

31.8. Оказывать материальную помощь в размере до 200 базовых величин семьям погибших на производстве работников учреждений помимо установленного законодательством возмещения ущерба. При этом учитывается степень вины потерпевших, определённая в документах расследования несчастных случаев на производстве, их семейное положение, наличие нетрудоспособных иждивенцев и другие факторы.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять в учреждениях периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

32.2. Ежемесячно, в соответствии с годовым планом учреждения, проводить День охраны труда.

33.3. По согласованию с Профкомом предоставлять общественным инспекторам по охране труда время 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.

33.4. Поощрять за работу общественных инспекторов по охране труда в соответствии с положением о премировании.

33.5. Постоянно осуществлять контроль за:

33.7.1. выдачей работникам средств индивидуальной защиты

(Приложение №3), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №4).

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

33.9. Включить в состав комиссии для проверки знаний по вопросам охраны труда председателя профкома (общественного инспектора), прошедшего проверку знаний по вопросам охраны труда в установленном порядке, имеющему соответствующее удостоверение по охране труда установленной формы.

33.10. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

33.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, сдачу санитарного минимума работниками в соответствии с утвержденным Списком (Приложение №6) с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров. Лица не прошедшие своевременно медосмотр лишаются премии частично или полностью.

33.11.1. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза;

33.11.2. оказывать семье погибшего на производстве работника из средств нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработной плате за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

Ходатайствовать перед Солигорским районным исполнительным комитетом о выплате единовременной материальной помощи за вред, причиненный по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате

несчастного случая на производстве в соответствии с Соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным союзом на 2018 – 2020 годы.

33.11.3. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

33.11.4. предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения средства на реализацию мероприятий по охране труда;

33.11.5. 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;

33.11.6. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

33.11.7. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца.

33.11.8. Работник обязан оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

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

33.11.10. Продолжить обучение, повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских учреждений общего среднего образования.

33.12. В коллективные договоры учреждений, в которых по итогам аттестации рабочих мест подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, внести отдельным приложением Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты и дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

34. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санатория-профилактория Минского областного института развития образования.

35. Профком обязуется:

35.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждений и информировать управление, райком.

35.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций системы образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», членов отраслевого профсоюза и их детей.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Председатели комитетов отраслевого профсоюза или их заместители принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

В соответствии с решением профкома представители профсоюза включаются в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

36.2. Анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

36.3. Принимать участие в спартакиаде, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

36.4. Наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организаций в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

36.5. Вести учет ветеранов труда, при необходимости оказывать необходимую помощь.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях.

36.6. Наниматель отчисляет профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств организации при их наличии.

36.7. Развивать спортивно-массовую работу среди членов профсоюза.

36.8. Проводить конкурсы профессионального мастерства.

36.9. Предоставлять в период каникул свободное от работы время с сохранением заработной платы ответственно работающим учителям,

воспитателям, специалистам для работы по подготовке методических разработок, изучения и обобщения передового опыта ведущих педагогов, оказания методической помощи молодым педагогам, подготовки материалов для проведения олимпиад и конкурсов, материалов для публикации в педагогических изданиях.

36.10. Предоставлять в райком профсоюза списки работников для приобретения абонементов по себестоимости для посещения бассейна.

36.11. В случае тяжелого заболевания работника учреждений или управления по образованию, спорту и туризму – члена Белорусского профессионального союза работников образования и науки, требующего длительного и (или) дорогостоящего лечения и реабилитации, выделять средства из фонда материальной помощи учреждений. Решение о выделении средств принимается на собрании коллектива работников учреждения. Решение коллектива о выделении средств оформляется приказом руководителя. Выплата причитающейся суммы осуществляется бухгалтерией на лицевой банковский расчетный счет работника.

36.12. Оказывать материальную помощь из средств учреждений в случае смерти работника или пенсионера учреждений образования, спорта и туризма на основании Положения о выделении материальной помощи в случае смерти работника или пенсионера учреждений образования, спорта и туризма на 2019-2022 годы (Приложение №10).

36.13. Установить, что ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности имущества, специальной одежды и других предметов, выданных им в пользование для осуществления трудового процесса;

2) руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше 3-кратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных ценностей.

Возмещение работниками ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производят по приказу нанимателя путем удержания из заработной платы работника.

Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривают в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 408 ТК).

36.14. При наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА

ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

37. Руководитель обязуется содействовать:

37.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в учреждении.

37.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения, организации их медицинских осмотров.

38. Профком обязуется:

38.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

38.2. Осуществлять постоянное информационное обеспечение деятельности профсоюзов.

38.3. Участвовать в благотворительной акции «Профсоюзы – детям».

39. Стороны обязуются добиваться:

39.1. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи.

40. Стороны пришли к соглашению:

40.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, коллективным договором, районным соглашением.

40.2. Устанавливать надбавки в размере 20% ставки (оклада) молодым специалистам, окончившим высшие учебные заведения с отличием, а также получивших степень бакалавра или академическую степень магистра.

40.3. Установить единовременные выплаты для молодых специалистов, получивших образование согласно договора о целевой подготовке специалистов педагогических специальностей, продолживших работать в учреждении после отработки обязательного срока работы и продливших контракт до 5 лет или заключивших новый контракт сроком не менее чем на 3 года в размере не менее 5 базовых величин при продлении или заключении контракта и не менее 5 базовых величин при окончании срока контракта.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

41. Руководитель обязуется:

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

41.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, встреч, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

43. Профком обязуется:

Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в учреждениях.

44.2. Содействовать созданию условий для обеспечения гласности в деятельности профкома.

Руководитель учреждения предоставляет профкому для осуществления уставной деятельности информацию по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

44.3. 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 Управления и Районного комитета отраслевого профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

44.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

44.7. Устанавливать за счет нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере 50% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

44.9. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза – в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счет Солигорской районной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки ВУ16ВАРВ30153540500100000000 ОАО «Белагропромбанк» г. Минск БИК ВАРВВУ2Х УНН 600072364.

44.10. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

44.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 суказанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

44.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5

пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

44.13. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

44.14. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных 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.

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

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. 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.

45.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного

за учреждением, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

46. Профком обязуется:

46.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов отраслевого профсоюза.

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

47. Руководитель обязуется:

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

47.2. В процессе осуществления контроля за деятельностью учреждений анализировать ход выполнения Договора.

48. Стороны пришли к соглашению:

48.1. Каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

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

48.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

48.5. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать

его выполнению.

48.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Руководителем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

48.8. Анализ выполнения Договора проводится ежеквартально комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны).

Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Приложения к коллективному договору на 2019-2022 годы:

1. Положение о премировании работников ГУО «Средняя школа № 10 г. Солигорска» на 2019-2022 годы.

2. Положение о порядке и условиях установления надбавок работникам ГУО «Средняя школа 10 г. Солигорска» на 2019-2022 годы.

3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам.

4. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №10 г. Солигорска» на 2019-2022 годы

5. Список профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам.

6. Перечень должностей работников, и работ, выполняемых работниками, которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

7. Положение о порядке суммированного учёта рабочего времени.

8. Положение о предоставлении дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы и повышении тарифной ставки при заключении контрактной формы найма.

9. Положение о выделении материальной помощи в случае смерти работника или пенсионера учреждений образования, спорта и туризма Солигорского райисполкома на 2019-2022 годы.

10. Перечень вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную).

11. Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях.

12. Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 10 г. Солигорска»

13. План мероприятий по охране труда на 2019- 2022 годы.

Договор подписан «11» ноября 2019 года

Директор
учреждения образования «Средняя
школа № 10 г.Солигорска»

государственного
образования «Средняя
школа № 10 г.Солигорска»

Председатель
государственного
образования «Средняя школа № 10 г.
Солигорска»

профкома
учреждения
образования «Средняя школа № 10 г.
Солигорска»

В.В.Дейко

О.А.Липай

Одобен на собрании коллектива работников «11» ноября 2019 года, протокол № 29.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
ГУО «Средняя школа №10
г. Солигорска»
11.11.2019 № 596

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
государственного учреждения образования
«Средняя школа №10 г. Солигорска»
на 2019-2022 годы

1. Премирование осуществляется за счёт:
 - 1.1. средств, выделенных из бюджета в размере 20% планового фонда заработной платы;
 - 1.2. экономии средств, предусмотренных на оплату труда;
 - 1.3. средств от внебюджетной деятельности учреждения образования, в размере, предусмотренном законодательством.
2. Порядок премирования:
 - 2.1. Премированию подлежат все категории работников, в т.ч. и совместители за фактически отработанное время.
 - 2.2. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учётом объёмов и качества выполненных работ.
 - 2.3. Установить базовую премию всем работникам в размере 14% на оклад с учётом нагрузки.
 - 2.4. Базовая премия начисляется руководителю учреждения образования за выполнение часов преподавательской работы на основании данного Положения.
 - 2.5. Для увеличения базовой премии работникам, достигшим определенных качественных и количественных результатов в работе, направляется оставшаяся премия.
 - 2.6. Выплата премии производится на основании приказа директора школы, согласованного с профсоюзным комитетом. В случае лишения или снижения премии оформляется приказ с указанием причины и размеров изменения премии.
 - 2.7. В случае перерасхода премиального фонда текущие (одноразовые) выплаты производить в порядке очередности
3. Базовая премия повышается за:
 - 3.1. осуществление эффективной управленческой деятельности:
 - 3.1.1 по организации участия школы в мероприятиях различного уровня
- районного - 15% оклада;

- областного – 20% оклада;
 - республиканского – 30% оклада.
- 3.1.2. по проведению мероприятий различного уровня
- районного – 20% оклада;
 - областного - 30% оклада;
 - республиканского – до 50% оклада.
- 3.2. За обеспечение качественного проведения образовательного процесса, в том числе:
- 3.2.1 высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе различных видов контроля – до 5 базовых величин;
- 3.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ – до 5 базовых величин;
- 3.2.3. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся – до 2 базовых величин;
- 3.2.4. оказание помощи педагогическим работникам во повышении качества и эффективности работы – до 2 базовых величин;
- 3.2.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – до 5 базовых величин;
- 3.2.6. совершенствование образовательного процесса укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 5 базовых величин;
- 3.2.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися – до 2 базовых величин;
- 3.2.8. Активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до пяти базовых величин;
- 3.2.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до десяти базовых величин;
- 3.2.10. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – до пяти базовых величин;
- 3.2.11. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – до десяти базовых величин;
- 3.2.12. за руководство работой комиссий - до пяти базовых величин;
- 3.3. разовая надбавка педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров соревнований и конкурсов (методических разработок, отчетов и походах) в рамках круглогодичной Туриады учащихся:
- 1 место – 5 б.в.;
 - 2 место – 3,5 б.в.;
 - 3 место – 3 б.в.
- 3.4. педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров соревнований (легкоатлетический кросс, лыжные гонки, Школиада, многоборье «Здоровье», 4-борье «Дружба», олимпиада по учебному предмету «Физическая культура и здоровье» (по личному зачету)) в рамках круглогодичной спартакиады учащихся Солигорского района:
- 3.4.1. 1 место – 4 б.в.

2 место – 3,5 б.в.

3 место – 3 б.в.

3.4.2. результативность выступления школьных команд на республиканской олимпиаде по учебным предметам:

- 11 этап - 20%

- III этап - 30%

- заключительный этап - 50%

3.4.3. результативность выступления школьных команд в районных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях и т.д. – 30%.

3.4.4. Результативное выступление на районных творческих конкурсах

1 место – 20 % оклада

2 место – 15 % оклада

3 место – 10 % оклада

3.4.5. Результативное выступление на областных творческих конкурсах

1 место – 30 % оклада

2 место – 25 % оклада

3 место – 20 % оклада

3.4.6. Результативное выступление на республиканских творческих конкурсах

1 место – 50 % оклада

2 место – 40 % оклада

3 место – 30 % оклада

3.5. За активное участие во внебюджетной деятельности - 50% оклада по итогам года.

3.6. За обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции - 100% оклада, в том числе:

3.7. сбор металлолома, макулатуры (по итогам года)

1 место – 2 б./в.

2 место – 1,5 б./в.

3 место – 1 б./в.

3.8. организация работы производственных бригад – 20% оклада;

организация и проведение экскурсий по республике – 20% оклада;

походов по республике – 20% оклада.

3.9. За участие в работе по укреплению учебно-материальной базы – 50%.

3.10. За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями – в зависимости от объема и вида работ 50%.

3.11. За организацию участия учащихся в мероприятиях, проводимых в районе:

3.12. концерты, спектакли, лектории, конкурсы и т.д. – 1 б./в.

3.13. сельхозработы – до 1 б./в.

3.14. За достижение уровня охвата горячим питанием учащихся класса более 100% – 10% оклада.

3.15. За выполнение разовых общественных поручений в интересах трудового коллектива – 2 б./в.

3.16. Победителю конкурса профессионального мастерства:

Республиканского уровня разовая выплата в размере 3-х окладов,
победителю областного конкурса – 1,5 оклада
победителю районного – 1оклад.

3.17. Подготовка призёров и победителей Международных олимпиад, конкурсов, конференций, турниров по учебным предметам, творческих конкурсов, на которые направляет главное управление Миноблсполкома и Министерства Образования Республики Беларусь:

3 место – 1 оклад;

2 место – 1,5 оклада;

1 место – 2 оклада.

3.18. За расширение зоны обслуживания помещений и территорий учреждения – 20% оклада.

3.19. Обеспечение выполнения предписаний органов госпожнадзора, энергонадзора, СанПиН за счет внебюджетной деятельности – 100% оклада.

3.20. Организация и проведение текущего и капитального ремонта – 100% оклада.

3.21. Ответственному работнику:

- за проведение государственных закупок – 100% оклада;

- за выполнение плана внебюджетной деятельности, активное участие в развитии внебюджетной деятельности, оказание платных образовательных услуг населению – 50% оклада.

3.22. Руководителям, специалистам и служащим за:

- напряженность в работе, расширение зоны обслуживания, совмещение должностей – 50% оклада;

- ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и других экстренных ситуаций – 50% оклада.

4. Базовая премия понижается за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, зафиксированное в приказах, распоряжениях, справках по итогам изучения деятельности учреждения:

за невыполнение приказа по школе – 50%;

за недостатки в ведении школьной документации - 50%;

за опоздание на урок – 20%;

за не вывод учащихся в гардероб, столовую – 50%;

за отсутствие на месте дежурства или некачественное выполнение обязанностей дежурного – 50%;

за необоснованный систематический отказ от замены уроков – 20%

за невыход на замену без предупреждения нанимателя – 50%;

за невыполнение санитарно-гигиенического режима и правил охраны труда - 100%;

за кратковременное отсутствие во время учебного занятия на рабочем месте – 30%.

за необоснованное невыполнение приказов и распоряжений администрации школы – 50% оклада;

за случаи травматизма учащихся во время образовательного процесса – 100% оклада;

за необоснованное неучастие в районных мероприятиях, конкурсах, международных олимпиадах, семинарах, соревнованиях, конференциях, совещаниях – 30% оклада;

за невыполнения работниками школы норм и положений СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности – 100%.

4.1. лишение работника премии предусматривается в следующих случаях:

за прогул, не проведение учебных занятий;

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

за серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных обязанностей без уважительной причины;

за расследованные и подтвержденные документами случаи нетактичного поведения с учащимися, родителями;

за халатное отношение к сбережению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

4.2. лишение или снижение премии осуществляется на основании акта, докладной после объяснения виновного лица в присутствии представителя Профкома.

4.3. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущей месяц.

4.4. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- очередного отпуска;

- отпусков без сохранения заработной платы;

- повышения квалификации;

- отпусков по уходу за ребёнком в соответствии с действующим законодательством;

- при объявлении выговора.

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

5. Выплата премии производится на основании приказа директора школы, согласованного с профкомом. Приказ доводится до сведения членов коллектива.

6. Премии работникам с учетом объемов и качества выполняемых работ максимальными размерами не ограничиваются.

7. Премирование работников структурных подразделений, обеспечивающих социальную защиту обучающихся (столовая) производится в пределах планового фонда и фонда экономии заработной платы работников

ежемесячно. Выплаты из планового фонда и фонда экономии средств премирования, планового фонда и фонда экономии надбавок, планового фонда и фонда экономии материальной помощи производится ежемесячно.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

ГУО «СШ №10 г. Солигорска»

11.11.2019 № 29

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
ГУО «Средняя школа №10
г. Солигорска»
11.11.2019 № 596

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок работникам
государственного учреждения образования
«Средняя школа №10 г. Солигорска»
на 2019-2022 годы

1. Источник средств для установления надбавок
- 1.1. Надбавки устанавливаются за счет средств, выделенных из бюджета в размере 10% планового фонда заработной платы.
2. Порядок установления надбавок
- 2.1. Работникам школы (специалистам, служащим) устанавливаются следующие виды надбавок к окладам:
 - за творческие достижения в работе;
 - за сложность и напряженность труда;
 - за производственные достижения в работе;
 - за выполнение особо важных (срочных) работ.
3. Дифференцированная надбавка может быть установлена до 50% оклада
4. Надбавка устанавливается приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом (по итогам работы за определенный период или на время выполнения особо важных работ) и выплачиваются ежемесячно в день выдачи заработной платы.
5. Размеры надбавок пересматриваются при изменении тарифной ставки.
6. Надбавка может быть отменена или уменьшена в следующих случаях:
 - снижения качества работы, подтвержденное результатами анализа, контроля;
 - нарушение правил внутреннего трудового распорядка и других документов регламентирующих работу школы;
 - несоблюдение сроков выполнения порученной работы;
7. Молодым специалистам установить доплату: в размере 20% ставки (оклада), приступившим к работе по направлению учебных заведений на период до присвоения им квалификационной категории (на протяжении трех лет).
8. Критерии установления надбавок
- 8.1 Базовая надбавка увеличивается:

8.2 Заместителям директора за сложность и напряженность труда до 50% оклада.

8.3. Классным руководителям:

8.4. Применение в работе инновационных, экспериментальных образовательных технологий – до 20% оклада.

8.5. Участие в работе инновационных, экспериментальных образовательных проектов - до 20% оклада;

8.6 Классное руководство в выпускных классах по завершению обучения и воспитания на 2 и 3 ступенях общего среднего образования и внести изменения до 20% оклада по итогам подготовки и проведения итоговой аттестации.

8.7. Заведующим учебными кабинетами за работу по сохранению, развитию и обновлению материально-технической базы закрепленных кабинетов (по итогам учебного года) – до 20% оклада (дифференцированно).

8.8. Учителям-предметникам:

8.9. Применение в работе инновационного, эффективного педагогического опыта – до 20%.

8.10. Активное участие в методической, инновационной работе, в том числе: руководство методическим объединением – до 15%; руководство и участие в работе инновационных, педагогических проектов - до 20%;

8.11. Подготовка призеров и победителей Республиканской олимпиады по учебным предметам календарного года

II этап	3 место – 5% оклада за каждого призёра	2 место – 10% оклада за каждого призёра	1 место – 20% оклада за каждого призёра
III этап	3 место – 25% оклада за каждого призёра	2 место – 30% оклада за каждого призёра	1 место – 35% оклада за каждого призёра
IV этап	3 место – 40% оклада за каждого призёра	2 место – 45% оклада за каждого призёра	1 место – 50% оклада за каждого призёра

При наличии нескольких призеров надбавки суммируются.

Надбавки устанавливаются на календарный год.

8.12. Подготовка победителей и призеров районной олимпиады по учебным предметам в течении 6 месяцев:

3 место – 0,5 базовой величины;

2 место – 0,75 базовой величины;

1 место – 1 базовая величина.

При наличии нескольких призеров надбавки суммируются.

8.13. Круглогодичная надбавка педагогическим работникам, ставшими победителями и призерами по итогам круглогодичной спартакиады учащихся Солигорского района:

1 место – 20 % оклада;

2 место – 15 % оклада;

3 место – 10 % оклада.

8.14. Подготовка призеров и победителей конкурсов работ исследовательского характера – единовременная выплата:

- районные:

3 место – 10 % оклада;

2 место – 15 % оклада;

1 место – 20 % оклада.

- областные:

3 место – 30 % оклада;

2 место – 40 % оклада;

1 место – 50 % оклада.

- республиканские:

ежемесячно в течение шести месяцев:

3 место – 10 % оклада;

2 место – 15 % оклада;

1 место – 20 % оклада.

- международные:

3 место – 30 % оклада

2 место – 40 % оклада

1 место – 50 % оклада

8.15. Исполнение общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, в том числе:

председатель профсоюзного комитета - 50% оклада;

член профсоюзного комитета - 10% оклада;

секретарь педагогического совета - 1 базовая величина;

общественный инспектор по охране труда - 50% оклада;

ответственный за питание детей в столовой - 50% оклада.

8.16. Ненормированность продолжительности рабочего времени – 30%

8.17. Учителям, оказывающим платные образовательные услуги, надбавка может выплачиваться со спецсчета школы в размере 10%.

8.18. Учителям начальных классов, работающих в первых классах, - до 15 %.

8.19. Специалистам социальной психолого-педагогической службы за дежурство в летний период – до 50 % оклада.

8.20. Достижение высокого охвата численности членов БРПО и БРСМ в классе свыше 70% (по итогам полугодия) – 1б/в.

8.21. Членам аттестационной комиссии – 0,5 б/в (по факту посещения учебных занятий и заседаний комиссии).

9. Порядок установления и выплаты надбавок:

9.1. Надбавки устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом на определенный срок но не более одного календарного года.

9.2. В случае если сумма надбавок, установленных работнику, превышает 50% его оклада (ставки), выплаты, могут осуществляться в виде премии.

9.3. Размеры надбавок пересматриваются при изменении базовой величины. Надбавки могут быть изменены или отменены до истечения срока приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом в случае:

- нарушений работником правил внутреннего распорядка;
- снижения качества работы, подтвержденных итогами проверок;
- несоблюдения исполнительской дисциплины.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

ГУО «СШ №10 г. Солигорска»

11.11.2019 № 29

УТВЕРЖДЕНО
 Приказ директора ГУО
 «Средняя школа №10
 г. Солигорска»
 11.11.2019 № 596

П Е Р Е Ч Е Н Ь

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

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 006-96	Наименование профессий, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды, обуви и других средств защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
1.		Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Ботинки или тапочки кожаные Головной убор из хлопчатобумажной ткани Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	ЗМи ЗМи Ми ЗМи Вн Вн Ми	12 До износа 12 12 До износа До износа До износа
2.	16675	Повар	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12

			Головной убор из хлопчатобумажной ткани	ЗМи	12
			Фартук хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	До износа
			Ботинки или тапочки кожаные	Ми	12
3.		Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	2
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Фартук прорезиненный	Вн	Дежурный
			Сапоги резиновые	В	24
4.		Зав.библиотекой, библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
5.		Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
6.		Дворник	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			В холодное время года на наружных работах дополнительно:		
			Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
			Сапоги резиновые		
			Зимой на наружных работах дополнительно:	В	24

			<p>полушубок</p> <p>головной убор зимний</p> <p>валяная обувь</p> <p>галоши на валяную обувь</p> <p>рукавицы утепленные</p>	<p>Тн</p> <p>Тн 20</p> <p>Тн</p> <p>Ми</p>	<p>Дежурный</p> <p>36</p> <p>48</p> <p>24</p> <p>До износа</p>
7.		Лаборант всех наименований	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Фартук прорезиненный с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>ЗМи</p> <p>Вн</p> <p>Вн</p>	<p>18</p> <p>Дежурный</p> <p>До износа</p>
8.		Учитель технического труда	<p>Халат (костюм) хлопчатобумажный</p> <p>Головной убор из хлопчатобумажной ткани</p> <p>Полуботинки кожаные</p> <p>Рукавицы комбинированные</p>	<p>ЗМи</p> <p>ЗМи</p> <p>Ми</p> <p>Ми</p>	<p>18</p> <p>18</p> <p>18</p> <p>18</p>
9.		Столяр	<p>Фартук хлопчатобумажный</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Костюм хлопчатобумажный</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Галоши диэлектрические</p>	<p>ЗМи</p> <p>Ми</p> <p>ЗМи</p> <p>Эн</p> <p>Эн</p>	<p>12</p> <p>До износа</p> <p>12</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p>
10.		Учитель химии	<p>Очки защитные</p> <p>Фартук прорезиненный (или ПВХ) с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>ЗП</p> <p>Вн</p> <p>Вн</p>	<p>До износа</p> <p>Дежурный</p> <p>До износа</p>
11.		Сторож	<p>Костюм хлопчатобумажный</p>	<p>ЗМи</p>	<p>12</p>

			<p>Ботинки кожаные</p> <p>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</p> <p>Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани</p> <p>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</p> <p>плащ непромокаемый с капюшоном</p> <p>сапоги резиновые</p> <p>Зимой на наружных работах дополнительно:</p> <p>полушубок</p> <p>головной убор зимний</p> <p>валяная обувь</p> <p>галoши на валяную обувь</p> <p>рукавицы утепленные</p>	<p>Ми</p> <p>Тн</p> <p>Вн</p> <p>В</p> <p>Тн</p> <p>Тн 20</p> <p>Тн</p> <p>Ми</p>	<p>12</p> <p>36</p> <p>Дежурный 24</p> <p>Дежурный 36 48 24 До износа До износа</p>
12.		Буфетчица	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Головной убор из хлопчатобумажной ткани</p> <p>Фартук с нагрудником хлопчатобумажный</p> <p>Тапочки кожаные</p>	<p>3Ми</p> <p>3Ми</p> <p>Ми</p> <p>Ми</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>Дежурный</p> <p>12</p>
13.		Заведующий столовой	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Головной убор из хлопчатобумажной ткани</p>	<p>3Ми</p> <p>3Ми</p>	<p>12</p> <p>12</p>

			Фартук с нагрудником хлопчатобумажный	ЗМи	Дежурный
14.	15547	Оператор вычислительных машин	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 сентября 2006 № 110 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профкома ГУО «Средняя
школа № 10 г. Солигорска»
11.11.2019 №29

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
ГУО «Средняя школа №10
г. Солигорска»
11.11.2019 №596

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи работникам
государственного учреждения образования
«Средняя школа №10 г. Солигорска»
на 2019-2022 годы

1. Источники, средств оказания материальной помощи:
 - 1.1. Материальная помощь осуществляется за счет средств, выделенных из бюджета в размере 5% планового фонда заработной платы.
2. Порядок оказания материальной помощи:
 - 2.2. Материальную помощь имеет право получить, каждый работник школы.
3. Материальная помощь выплачивается ежемесячно.
4. На материальную помощь каждому работнику школы направляется 2 % средств, выделенных бюджетом 5%. Зарезервировать 0,5% ежемесячно для выплаты в случае смерти работника или работающего пенсионера (Приложение 9). Зарезервировать 0,5% ежемесячно для выплаты молодым специалистам на частичную оплату арендного жилья в течении 3 – х лет.
5. Материальная помощь директору школы оказывается на основании данного Положения.
6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора школы, согласованного с профсоюзным комитетом.
7. При перерасходе средств, предусмотренных на оказание материальной помощи выплаты производить в течение последующих месяцев порядке очередности
8. Материальная помощь из фонда коллектива оказывается:
 - 8.1. Отцу и матери по случаю рождения ребенка – 3,5 базовых величины.
 - 8.2. По случаю бракосочетания – 5 базовых величин.
 - 8.3. К юбилейным датам
40 лет – 3 базовых величины
50 лет – 4 базовых величины
60 лет – 5 базовых величины
 - 8.4. Выход на пенсию, по достижению пенсионного возраста или по выслуге лет с последующим увольнением из фонда материальной помощи, работникам проработавшим в данном учреждении выплачивать - 6 базовых величин.
 - 8.5. По случаю смерти ближнего родственника (отца, матери, сына, дочери, мужа, жены) – 23 базовые величины пропорционально в течении трех месяцев.

8.6. Серьезное заболевание, оперативное вмешательство, требующие длительного лечения сотрудника - до 7 базовых величин.

8.7. Другие случаи тяжелого материального положения – до 15 базовых величин.

8.9. Оставшаяся материальная помощь распределяется в конце месяца среди работников равными долями.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

ГУО «СШ №10 г. Солигорска»

11.11.2019 №29

Приложение № 5

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора ГУО

«Средняя школа № 10

г. Солигорска»

11.11.2019 № 596

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

№ п/п	Организация, цех, участок	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Периодичность медосмотра
	ГУО «Средняя школа № 10 г. Солигорска»	Учитель	приложение 3 п.4, приложение 1 п.5.6.4 приложение 3 п.4, приложение 2 п.12	1 раз в год
		Учитель (работы на механическом оборудовании: токарных, фрезерных и других станках)		1 раз в 2 года
		Педагог - психолог	приложение 3 п.4	1 раз в год
		Педагог - организатор	приложение 3 п.4	1 раз в год
		Педагог - социальный	приложение 3 п.4	1 раз в год
		Воспитатель ГПД	приложение 1 п.5.6.4	1 раз в год
		Оператор ЭВМ	приложение 3 п.4	1 раз в год
		Секретарь	приложение 1 п.5.6.4	1 раз в год
		Инженер-программист	приложение 3 п.4	1 раз в год
		Инспектор по кадрам	приложение 3 п.6	1 раз в год
		Зав. библиотекой, библиотекарь	приложение 3 п.4	1 раз в год
		Педагог дополнительного образования	п. 5.3, п.5.6.3	1 раз в год
		Лаборант	прил. 3 п.4, прил. 1 п.4.2 п.5.3, п.5.6.3	1 раз в год
		Бухгалтер		1 раз в год
	Гардеробщик	1 раз в год		
	Дворник	1 раз в год		

	Уборщик служебных помещений	прил. 3 п.4, прил. 1 п.4.2 п.5.3, п.5.6.3 приложение 3 п.6 приложение 3 п.4 приложение 2 п.1	1 раз в год
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	приложение 1 п.2.7 приложение 1 п. 1.2.8	1 раз в 2 года
	Сторож Повар	приложение 3 п.4 приложение 3 п.6	1 раз в год
	Кухонный рабочий	приложение 3 п.4 приложение 3 п.4,6 прил. 1 п.4.2 приложение 3 п.2,4, прил. 1 п.4.4,4.8,4.9,5.1,5.3-5.5	1 раз в год

Основание:

- 1.Статья 21 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
- 3.Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47.
- 4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профкома ГУО «Средняя
школа № 10 г. Солигорска»
11.11.2019 № 29

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
ГУО «Средняя школа №10
г. Солигорска»
11.11.2019 № 596

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников, и работ, выполняемых работниками, которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

Заместители руководителя по хозяйственной работе, заведующий столовой, заведующий библиотекой, заведующий кабинетом, кладовщик.

Кассиры всех категорий.

Работы по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их сохранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения.

Работы по приему для доставки (сопровождения) груза.

Основание:

Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденных Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 26 мая 2000 г. № 764 с изменения и дополнения от 9 июля 2011 г. № 936.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета
ГУО «СШ №10 г. Солигорска»
11.11.2019 №29

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Средняя школа № 10
г. Солигорска»
11.11.2019 № 596

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке суммированного учёта рабочего времени

Установить суммированный учёт рабочего времени сторожам. Учетный период – квартал.

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания
профкома ГУО «Средняя
школа № 10 г. Солигорска»
11.11.2019 №29

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Средняя школа № 10
г. Солигорска»
11.11.2019 № 596

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы и повышении тарифной ставки при заключении контрактной формы найма

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 п. 2.5. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предоставить дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы и установить повышение тарифной ставки:

5 календарных дней:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
- инспектору по кадрам, инженеру-программисту, оператору ЭВМ;
- заведующему библиотекой, библиотекарю;
- кухонному рабочему, поварам, поварам детского питания;
- главному бухгалтеру, бухгалтеру.

3 календарных дня:

- заведующему столовой, секретарю, уборщику служебных помещений, дворнику, гардеробщику, столяру, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторожу, лаборанту, кладовщику, слесарю-сантехнику, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений;

1 календарный день:

- всем остальным категориям работников учреждения образования.

Повысить тарифную ставку работникам:

на 50%:

- заведующему столовой, повару, кухонному рабочему, кассиру рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений;
- гардеробщику, столяру, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторожу, дворнику, уборщику служебных помещений;
- инженеру-программисту, оператору ЭВМ, кладовщику, слесарю-сантехнику;

на 40%:

- главному бухгалтеру, бухгалтеру;

на 25%:

- инспектору по кадрам, лаборанту, секретарю, секретарю учебной части, заместителю директора по хозяйственной части;

на 1%:

- всем остальным категориям работников учреждения образования.

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, а также с выпускниками высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, учебных заведений, прибывших на работу с самостоятельным трудоустройством, при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профкома ГУО «Средняя
школа № 10 г. Солигорска»
11.11.2019 № 29

Приложение № 9

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Средняя школа № 10
г. Солигорска»
11.11.2019 № 596

П О Л О Ж Е Н И Е

о выделении материальной помощи в случае смерти работника
или пенсионера учреждений образования, спорта и туризма
на 2019-2022 годы

1. В случае смерти или гибели от несчастного случая работника учреждения, проработавшего постоянно по основному месту работы в системе образования района не менее 1 года выплачивать его семье на организацию похорон сумму в размере 2% из общего планового фонда материальной помощи всех учреждений, находящихся на обслуживании в централизованной бухгалтерии отдела образования, спорта и туризма и структурных подразделений отдела образования, спорта и туризма (аппарат управления, централизованная бухгалтерия, учебно-методический кабинет, группа централизованного хозяйственного обслуживания).

1.2. Выплата 2 % постоянного планового фонда материальной помощи производится из расчёта на дату смерти.

1.3. Работники структурных подразделений отдела образования, спорта и туризма отдела образования, спорта и туризма в связи с отсутствием фонда материальной помощи осуществляют сбор средств в размере 0,10% оклада, на основании положений коллективного договора.

1.4. Выделенная сумма материальной помощи согласовывается с райкомом профсоюза работников образования и науки и оформляется приказом по отделу образования, спорта и туризма.

1.5. Выплата причитающейся суммы осуществляется централизованной бухгалтерией отдела образования, спорта и туризма на лицевой банковский расчетный счет одного из ближайших членов семьи на организацию похорон.

2. В случае смерти или гибели от несчастного случая работника учреждения, находящегося на самостоятельном балансе, проработавшего постоянно по основному месту работы в системе образования района не менее 1 года выплачивать его семье на организацию похорон сумму в размере 15 базовых величин из общего планового фонда материальной помощи учреждения.

2.1. Выплата материальной помощи производится из расчёта на дату смерти.

2.2. Выделенная сумма материальной помощи согласовывается с профкомом учреждения.

2.3. Выплата причитающейся суммы осуществляется бухгалтерией учреждения на лицевой банковский расчетный счет одного из ближайших членов семьи на организацию похорон.

3. В случае смерти пенсионера, ушедшего на заслуженный отдых из учреждения, подчиненного отделу образования, спорта и туризма или пенсионера, не работавшего до выхода на пенсию в учреждениях отдела, и проработавших по последнему месту работы в системе образования района не менее 5 лет, на основании заявления члена его семьи, выделять на организацию похорон сумму в размере 1 % постоянного планового фонда материальной помощи всех учреждений и структурных подразделений отдела образования, спорта и туризма.

3.1. Работники структурных подразделений отдела образования, спорта и туризма в связи с отсутствием фонда материальной помощи осуществляют сбор средств в размере 0,05% должностного оклада, на основании положений коллективного договора.

3.2. Выделенная сумма материальной помощи согласовывается с райкомом профсоюза работников образования и науки и оформляется приказом по отделу образования, спорта и туризма.

3.3. Выплата причитающейся суммы осуществляется централизованной бухгалтерией отдела образования, спорта и туризма на лицевой банковский расчетный счет одного из ближайших членов семьи на организацию похорон.

4. В случае смерти пенсионера, ушедшего на заслуженный отдых из учреждения, находящегося на самостоятельном балансе, подчиненного отделу образования, спорта и туризма или пенсионера, не работавшего до выхода на пенсию в учреждении, и проработавшему по последнему месту работы в системе образования района не менее 5 лет, на основании заявления члена его семьи, выделять на организацию похорон сумму в размере 15 базовых величин из фонда материальной помощи учреждения и структурных подразделений.

4.1. Выделенная сумма материальной помощи согласовывается с профкомом учреждения и оформляется приказом.

4.2. Выплата причитающейся суммы осуществляется бухгалтерией учреждения на лицевой банковский расчетный счет одного из ближайших членов семьи на организацию похорон.

5. Решение о выделении материальной помощи из фонда учреждения принимается на собрании коллектива работников, вносится в коллективный договор и вступают в силу с момента вступления в действие коллективного договора учреждения.

6. Заявление с пакетом документов, указанных в п.11, необходимых для оказания материальной помощи, принимается не позже 6 месяцев с даты смерти.

7. С целью выплаты запланированных сумм в случае одновременной смерти нескольких работников, ежемесячно резервировать для этих целей сумму в размере 10% общего планового фонда материальной помощи, оставшиеся 90% распределяются на основании Положений, разработанных в учреждении.

8. При отсутствии случаев смерти работников или пенсионеров, учреждения используют зарезервированные суммы.
9. В случае смерти или гибели от несчастного случая работника или пенсионера учреждений, по заявлению членов семьи, выделять для проведения похорон имеющийся в отделе образования, спорта и туризма автотранспорт, а также помещения учреждений для проведения траурной трапезы.
10. Распространить Положение на работников аппарата райкома профсоюза.
11. Перечень документов:
 - 11.1 Копия свидетельства о смерти.
 - 11.2. Копия трудовой книжки с чистой страницей после последней записи.
 - 11.3. Справка с места жительства умершего.
 - 11.4. Документ, подтверждающий родственные отношения:
 - 11.4.1. Копия свидетельства о рождении.
 - 11.4.2. Копия свидетельства о браке.
 - 11.5. Реквизиты для перечисления материальной помощи.
 - 11.6. Заявление об оказании материальной помощи.
 - 11.7. При обращении заявитель предъявляет паспорт.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профкома ГУО «Средняя
школа № 10 г. Солигорска»
11.11.2019 № 29

Приложение № 10

УТВЕРЖДЕНО
 Приказ директора ГУО
 «Средняя школа № 10
 г. Солигорска»
 11.11.2019 № 596

П Е Р Е Ч Е Н Ь
 вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2–10 человек
1	Аммония раствор 10 % – 1 мл № 10 или 10 % – 10 мл (40 мл)	упаковка флакон	1 1
2	Валерианы экстракт 0,02 № 30	упаковка	1
3	Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20	упаковка	1
4	Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	упаковка	1
5	Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40	упаковка	1
6	Йода спиртовой раствор 5 % – 10 мл (40 мл) или 5 % – 1 мл № 10	флакон упаковка	1 1
7	Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0 (3,0)	упаковка	1
8	Кеторолак 0,01 № 10	упаковка	1
9	Лоратадин 0,01 № 10	упаковка	1
10	Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	упаковка	1
11	Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	упаковка	1
12	Нафазолин капли для носа 0,1 % – 10 мл или Ксилометазолина капли для носа 0,1 % – 10 мл	флакон	1

13	Параскофен № 10 или Цитрамон 0,5 № 10	упаковка	1
14	Парацетамол 0,5 № 10	упаковка	1
15	Перекись водорода раствор 3 % – 40 мл (100 мл)	флакон	1
16	Сульфацетамида раствор 20 % – 1 мл (1,5 мл) тубик-капельница № 2 или	упаковка	1
	Сульфацетамида раствор 20 % (30 %) – 5 мл	флакон	1
17	Уголь активированный 0,25 № 10	упаковка	1
18	Бинты нестерильные: 5 м x 5 см	упаковка	2
	5 м x 10 см	упаковка	2
	7 м x 14 см	упаковка	2
19	Вата гигроскопическая стерильная 50,0	упаковка	1
20	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	упаковка	1
21	Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см (6 x 10 см)	упаковка	3
22	Лейкопластырь катушечный 1 x 500 см (2 x 500 см)	упаковка	1
23	Мензурка для лекарственных средств одноразовая (стакан)	упаковка	3
24	Напальчник резиновый № 10	упаковка	1
25	Ножницы тупоконечные 14 см	упаковка	1
26	Перчатки латексные смотровые нестерильные (стерильные): № 7 (М)	пара	1
	№ 8 (L)	упаковка	1
27	Салфетка стерильная размером 16 x 14 см (45 x 29 см) № 1	упаковка	5
28	Термометр медицинский электронный или ртутный (безртутный) в футляре	упаковка	1

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 в редакции от 17.02.2016 № 31 «Об установлении

перечней аптек первой помощи, аптек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профкома ГУО «Средняя
школа № 10 г. Солигорска»
11.11.2019 № 29

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Средняя школа № 10 г.
Солигорска»
11.11.2019 №596

П Е Р Е Ч Е Н Ь

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками
для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Медицинский кабинет (за счет средств УЗ «Солигорская ЦРБ»).
2. Лаборантские кабинетов химии, физики, биологии, информатики.
3. Учебные мастерские.
4. Спортивные залы.

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 в редакции 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».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профкома ГУО «Средняя
школа № 10 г. Солигорска»
11.11.2019 № 29

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Средняя школа № 10 г.
Солигорска»
11.11.2019 №596

ПОЛОЖЕНИЕ

О размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 10 г. Солигорска»

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 января 2019 г. № 10 «Об утверждении Инструкции о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».

2. Надбавка педагогическим работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 10 г. Солигорска» устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

3. Надбавки определяются дифференцированно на квартал (без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки) по итогам предыдущего квартала.

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

5. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзом на основании данного положения до 5 числа каждого месяца следующего за кварталом (январь, апрель, июль, октябрь) пропорционально отработанному времени.

6. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

7. С учетом отраслевых особенностей педагогической деятельности, осуществляемой педагогическими работниками, надбавки устанавливаются в следующих размерах:

- За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей (одна семья) – 50 %;

- За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (один ребенок) – 20 %.

- За системную работу по организации питания обучающихся – до 200%;
организация класса на питание за счет бюджета (1-4 – 25 %);

организация класса на питание за счет родительских средств – 25%:

до 30 % учащихся – 25 %

до 70 % учащихся – 50 %

до 97 % учащихся – 75 %

98-100 % учащихся – 100 %

- За системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 200%;

в лагерях дневного пребывания (при выполнении 100 % плана);

осенний лагерь и зимний лагерь оплачивать в первом квартале;

весенний и летний оплачивать в четвертом квартале; В лагере

круглосуточного пребывания «Журавушка» 200 % (при выполнении плана);

- За сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза – до 150%;

- За сопровождение обучающихся при организации их подвоза (за один день -7%) – до 150 %;

- За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 300%

участие в обновлении, разработке учебно – программной документации образовательных программ – 300 %;

участие в обновлении, разработке программного – планирующей документации воспитания – 300%;

участие в обновлении, разработке учебно – методической документации – 300%;

участие в обновлении, разработке учебных изданий – 300%;

участие в обновлении, разработке информационно – аналитических материалов (справочники, статистические сборники, информационные письма, отчеты, доклады и иные материалы):

на уровне школы – 100 %;

на уровне района – 150 %;

на уровне области – 200%;

на уровне республики – 300%.

- За работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 300%;

районная олимпиада по учебным предметам – 50 % $42 * 0,5 = 21$

II этап республиканской олимпиады – 50 %;

III этап республиканской олимпиады – 100 %;

- заключительному этапу республиканской олимпиады – 200%; 1*2=2
 подготовка к конкурсу исследовательских работ
 на уровне района – 100%;
 на уровне области, республики – 200%;
 подготовка команды к образовательным мероприятиям и творческим конкурсам (турнир юных математиков, физиков и другие)
 на уровне района – 100%;
 на уровне области, – 200%;
 на уровне республики – 300%.
- За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 150%;
 в пределах района – 50 %;
 в пределах Минской области – 100%;
 за пределы области – 150%.
 - За работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый») – до 200%;
 - За консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования, –200%;
 - за работу с иностранными обучающимися – до 200 %;
 - за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия – до 250%;
 до трех суток – 100%;
 до пяти суток – 150%;
 до семи суток – 200%;
 свыше семи суток – 250%.
 - За специфику труда приемных родителей, родителей -воспитателей, связанную с условиями воспитания и содержания детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей – до 150%.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
 профкома ГУО «Средняя
 школа № 10 г. Солигорска»
 11.11.2019 № 29