Коллективный договор

учреждения образования

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

(наименование организации)

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

(наименование организации)

от имени которых выступает первичная профсоюзная организация (далее – Профорганизация), представляющая интересы работников в лице председателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее – Наниматель)

 (наименование организации)

в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

 (Ф.И.О., занимаемая должность)

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

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

4. Руководитель признает Профорганизацию единственным полномочным представителем работников организации образования в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения генерального, отраслевого и местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профорганизацией (далее – Стороны).

6. Коллективный договор распространяется на Нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятые, не члены профсоюза и др.), при условии, если они выразили согласие на это в письменной форме.

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

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профорганизации и Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников организации образования.

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

9. При возникновении коллективного трудового спора в трехдневный срок создается примирительная комиссия, которая формируется из представителей Сторон на равноправной основе.

Нейтральным членом комиссии, признаётся лицо не входящее в представительный орган работников и не работающий у данного нанимателя.

10. В течение срока действия настоящего Договора при условии его выполнения Профорганизация воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

13. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации образования или профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

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

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профорганизации – 1 экз., направляется в исполком местного Совета (администрацию района, города) для регистрации - 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде организации для ознакомления с ним работников.

15. Настоящий договор вступает в силу с “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ года (момента подписания или иного дня, установленного сторонами) и действует до “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ года (заключения нового), но не более трех лет.

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

2. Организация, нормирование и оплата труда

17. Наниматель обязуется:

17.1. Утверждать локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности) и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие) по согласованию с Профорганизацией.

17.2. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по организации и оплате труда в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

17.4. Обеспечить условия для предоставления многодетным матерям по их заявлению одного свободного дня в неделю в соответствии со статьёй 265 Трудового кодекса Республики Беларусь.

17.5. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений; учителям, (преподавателям), руководителям кружков, имеющим нагрузку до \_\_\_\_\_ ставок (указываются другие случаи) свободный от учебной работы день для методической работы.

17.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, руководителям кружков (клубов по интересам, коллективов любительских объединений, секций, студий, туристических групп и других), аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам производится руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется до начала трудовых отпусков в летний период и доводится до сведения работников не менее чем за один месяц до начала учебного года.

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, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, расписанием уроков, графиками работ (сменности).

17.7. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: \_\_\_\_ числа - за первую половину текущего месяца и \_\_\_\_\_ числа - окончательный расчет за предыдущий месяц.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

При выплате заработной платы ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нём составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

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

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

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

17.9. Установить дополнительные меры стимулирования труда молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

17.10.Установить работникам суммированный учет рабочего времени.

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

18. Профорганизация обязуется:

18.1. Разъяснять членам коллектива работников содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

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

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

18.3. 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 Нанимателю.

18.4. Совместно с Нанимателем провести конкурсы:

на лучший учебный кабинет;

учитель года.

18.5. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

18.6. Реализовывать права, предоставленные Профорганизации Положением об аттестации педагогических работников.

19. Стороны пришли к соглашению:

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

19.2. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Нанимателем в пределах его компетенции по согласованию с Профорганизацией.

19.3. Производить премирование работников в строгом соответствии с Положением о премировании, прилагаемом к Договору (Приложение № 1), которое утверждается Нанимателем после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора.

Премирование Нанимателя и установление надбавок стимулирующего характера, из средств организации осуществляется соответствующим отделом (управлением) образования по согласованию с соответствующей профорганизации.

19.4. Сэкономленные по фонду заработной платы средства обсчитывать ежемесячно и направлять их на премирование работников в соответствии с законодательством о труде и Положением о премировании (приложение № 1).

19.5. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением (приложение № 2).

19.6. Надбавки работникам устанавливаются в соответствии с Положением (приложение № 3).

19.7. Средства, полученные организацией от приносящей доходы деятельности, направляемые в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, на повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с профорганизацией.

19.8. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленных ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается в полном объеме.

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

Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

19.10. Производить повышение ставок заработной платы (должностных окладов) за работу в специальном (с особым режимом) учреждении (подразделении) в размере до \_\_\_\_ (до \_\_\_\_) ставки первого разряда в месяц в зависимости от степени и продолжительности непосредственного общения с детьми:

учителя (преподаватель), воспитатели – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%;

помощники воспитателей – \_\_\_\_\_\_%;

заместители директора по учебной и воспитательной работе – \_\_\_\_\_\_%;

и другие – \_\_\_\_\_\_\_%.

19.11. Присвоение соответствующей квалификации непедагогическим работникам осуществляется в следующем порядке:

повара – в аттестационной комиссии при отделе образования (или иное);

медицинские работники – в квалификационной комиссии при районном отделе здравоохранения;

бухгалтера – в аттестационной комиссии при отделе образования (учреждения) и так далее.

19.12. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленной настоящим коллективным договором Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Персональная ответственность Нанимателя за несвоевременные выплаты заработной платы работникам предусматривается в контракте (трудовом договоре), заключаемом с Нанимателем органом уполномоченным управлять государственным имуществом.

3. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства

20. Наниматель обязуется:

20.1. Локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики работ (сменности) и др.) утверждать по согласованию с Профорганизацией.

20.2. 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, инструкциями по охране труда и технике безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, соглашением, проводить вводный инструктаж по охране труда.

20.3. Приглашать председателя Профорганизации на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

20.5. Направлять Профорганизации проекты документов, регулирующие жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

21. Профорганизация обязуется:

21.1. Осуществлять силами правовой и технической инспекциями труда и общественными инспекторами по охране труда в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организации образования.

21.2. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявлении и письма.

21.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

21.4. Обеспечить полную гласность в работе Профорганизации.

21.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профорганизацией, рассматривать на заседаниях Профорганизации в двухдневный срок после их представления Нанимателю.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде в организации образования с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профорганизации с участием представителей Нанимателя.

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

22.3. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное время:

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

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

супругам, работающим в одном организации, по их заявлению одновременно;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;

работникам, ставшим инвалидами в следствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах;

работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии и в других случаях;

22.4. Предоставлять работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в аспирантурах, учреждениях, обеспечивающих получение среднего и высшего образования по вечерней или заочной форме обучения, гарантии, предусмотренные статьями 215-220 Трудового кодекса.

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

22.6. По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

бракосочетания работника или его детей;

рождения ребенка (внуков) – \_\_\_\_\_ дней;

смерти члена семьи – \_\_\_\_\_ дня без учета дороги;

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

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

22.7. Изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределения учебной нагрузки, присвоение разряда) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профорганизацией.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профорганизацией, комиссий по трудовым спорам.

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

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

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

22.10. Устанавливать поощрительные отпуска всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) за счет собственных средств Нанимателя (приложение № \_\_).

22.11. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет собственных средств Нанимателя (приложение № \_\_).

22.12. Устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации отрасли за счет собственных средств Нанимателя (приложение № \_\_).

22.13. Работа в выходные и праздничные дни допускается по предложению Нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия Нанимателя с обязательным оформлением приказа, уведомлением Профорганизации и последующим предоставлением другого дня отдыха или оплатой в повышенном размере.

К работе в выходные и праздничные дни привлекать работников без их согласия только в исключительных случаях, установленных статьей 143 Трудового кодекса.

22.14. 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 работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

4. Гарантии занятости

23. Наниматель обязуется:

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

23.2. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профорганизацией.

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

24. Профорганизация обязуется:

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

24.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

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

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42 Трудового кодекса и пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профорганизации образования, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профорганизации.

25.2. При сокращении численности или стажа работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления:

работникам, являющимися единственными кормильцами в семье;

семейным при наличии двух и более иждивенцев;

имеющим непрерывный стаж работы в организации 15 (20, 25) лет;

получившим травму или профзаболевание на производстве;

работникам, которым до пенсии осталось 5 (1,2,3,4) лет;

женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;

работникам, избранным в состав профсоюзных органов, комиссий по трудовым спорам и другие.

25.3. Наниматель имеет право с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении работника по сокращению численности или штата, ликвидации организации выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

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

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей;

(указать другие меры).

25.5. В период предупреждения работника о сокращении предоставлять ему социальный отпуск один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы по договоренности с Нанимателем.

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

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

25.8. Заключение контрактов с работниками, трудовые договора с которыми заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за 1 месяц до заключения контракта. Наниматель в день предупреждения о заключении контракта вручает работнику проект контракта в письменном виде.

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

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

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

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

25.10. 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.

Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет Наниматель с согласия работника обязан:

- продлить срок контракта до достижения ребенком возраста пяти лет;

- в случае истечения пятилетнего срока контракта заключить новый контракт до достижения ребенком возраста пяти лет.

25.11. Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины – 50 лет, мужчины – 55 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

25.12. Установить, что контракты с одинокими женщинами, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются на срок не менее 5 лет.

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

25.14. 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.

25.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза Наниматель обязан согласовать с Профорганизацией.

25.16. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее 10 дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья;

пенсионный возраст;

избрание на выборную должность;

перевода мужа или жены на работу в другую местность, переезда в другую местность;

необходимости ухода за больными (инвалидами) родственниками, супругами;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения;

трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

другие случаи.

25.17. Установить, что с молодыми специалистами, прибывшими на работу по направлению после окончания государственного учреждения образования, контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия.

25.18. Установить, что Наниматель и работник обязаны информировать друг друга за один месяц до истечения срока контракта о намерении продлить (не продлевать) контракт.

25.19. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.

25.20. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли).

25.21. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию.

25.22. Руководитель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника в случаях:

нарушения Нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения;

выхода на пенсию;

состояния здоровья;

увольнения в порядке перевода;

переезда в другую местность;

увольнения по уходу за ребенком до достижения им возраста 14 лет;

другие случаи.

25.23. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся, обучающихся на дневных отделениях учреждений образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

25.24. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под подпись с коллективным договором, соответствующим соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, действующими в организации

5. Охрана труда

26. Руководитель обязуется:

26.1. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя учреждения образования (Приложение № \_\_\_).

26.2. Организовать кабинет или уголки по охране труда в учреждении образования.

26.3. Осуществлять беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение образования для проведения проверок охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

26.4. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров на профессиональный допуск с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение №\_\_\_).

26.5. Каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

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

26.7. К началу учебного года привести помещения учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда работников и обучения учащихся и воспитанников.

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

26.9. Оказывать единовременную материальную помощь семьям работников, погибших на производстве.

27. Профорганизация обязуется:

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

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

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

27.4. Принимать участие в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

27.5. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Руководителя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

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

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

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

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, проведение Дней охраны труда.

28.2. Все локальные нормативные правовые акты по вопросам охраны труда принимать нанимателю (уполномоченному должностному лицу нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения образования.

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

бесплатным обеспечением работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами (Приложение № \_\_\_);

бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № \_\_\_).

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

дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда (Приложение № \_\_\_);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными условиями труда (Приложение №\_\_\_\_\_\_);

сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными условиями труда (Приложение №\_\_\_\_).

28.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на эти периоды средней заработной платы.

28.6. Поощрять за активную работу лучших общественных инспекторов по охране труда по итогам года (месяца, квартала) в размере до \_\_\_\_\_ базовых величин.

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

29. Руководитель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

30. Профорганизация обязуется:

30.1.Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профорганизации, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

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

30.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации образования.

30.4. Провести День пожилых людей, семейные вечера отдыха, посвященные Дню Учителя, 8 Марта, Новогодний огонек. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределением жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профорганизации в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники назначенные Нанимателем по согласованию с Профорганизацией. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

31.2. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков.

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

7. Правовые гарантии деятельности

профорганизации и его профсоюзного актива

32. Наниматель обязуется:

32.1. Беспрепятственно представлять Профорганизации информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации, прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

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

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

32.4. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» и нормами Устава Белорусского профессионального союза работников образования и науки одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов в размерах, установленных руководящими органами профсоюза.

32.5. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профорганизации определяются только с его согласия.

32.6. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

32.8. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзной организации.

33. Профорганизация обязуется:

33.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде.

33.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

33.3.Устанавливать за счет средств профсоюзного бюджета одноразовые поощрительные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Распространять действие Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по письменному заявлению этих работников.

34.2. Профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях, предусмотренных настоящим Договором, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

Освобожденным выборным профсоюзным работникам в случае их не избрания предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника – другая равноценная работа (должность).

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

34. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

34.4. Устанавливать председателю Профорганизации за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку до 50% ставки (оклада). При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50% ставки (оклада).

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

34.6. Председатель Профорганизации освобождается на\_\_\_\_ часов в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

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

34.8. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия профкома, а председателя профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профорганизации.

34.9. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

34.10. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса с представителями профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективному договору, общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, а также привлечение их к дисциплинарной ответственности допускается с согласия Профорганизации.

34.11. 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.

34.12. Увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

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

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

8. Защита интересов работников

при проведении приватизации

35. Профорганизация обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации образования, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

36. Стороны пришли к соглашению:

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

36.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией образования, допускается с уведомлением Профорганизации.

36.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего организации образования, допускается с согласия Профорганизации.

9. Организация выполнения Договора

и контроль за его выполнением.

Ответственность сторон за невыполнение

(нарушение) условий Договора

37. Руководитель обязуется:

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

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

38.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания (приложение № 1).

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.

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

38.5. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профорганизацией, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

38.6. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

38.7. 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 Профорганизации с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профорганизации на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан “\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_ года

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

Одобрен на собрании коллектива работников

 « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

10. Перечень положений и приложений,

которые включаются в коллективные договоры

Порядок распределения объемов педагогической нагрузки (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, руководителям кружков (клубов по интересам, коллективов любительских объединений, секций, студий, туристических групп и других), аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам.

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

Виды поощрений за успехи в труде и порядок их применения.

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

Источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

Перечень должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) в специальных (с особым режимом) организациях (подразделениях) системы Министерства и размер этого повышения в зависимости от степени общения с детьми;

Перечень должностей, по которым устанавливаются доплаты компенсационного характера;

Перечень профессий и должностей работников, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов, на основании утвержденного Министерством в установленном порядке соответствующего Перечня;

Порядок установления дополнительной оплаты за отдельные виды труда и ее размеры;

Перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени с указанием учетного периода;

Перечень работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых в соответствии с результатами аттестации рабочих мест дает право на установление доплаты;

Порядок присвоения соответствующей квалификации непедагогическим работникам;

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда;

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока в связи с вредными условиями труда;

Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами;

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

План мероприятий по охране труда;

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск до 7 календарных дней;

Перечень профессий и должностей работников (видов работы) для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты средств индивидуальной защиты;

Случаи расторжения трудового договора с работниками по инициативе нанимателя с согласия профсоюзного комитета, случаи досрочного расторжения контрактов с работниками с предварительного уведомления профсоюзного комитета;

Случаи расторжения трудового договора по желанию работников до истечения сроков предупреждения;

Порядок участия профсоюзного комитета в заключении контрактов с работниками;

Случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

Случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы;

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

Порядок, условия предоставления дополнительных отпусков за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации отрасли;

Случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

Условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 30 календарных дней;

Случаи обязательного переноса (продления) трудового отпуска по просьбе работника;

Условия разделения отпуска более чем на две части, обстоятельства отзыва работника из отпуска;

Правовые гарантии деятельности профсоюза и профсоюзного актива;

Материальные условия для деятельности профсоюзных комитетов, которые обеспечивают наниматели (безвозмездное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средства связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

Порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов централизованными бухгалтериями при областных, городских и районных управлениях (отделах местных исполнительных распорядительных органов, а также бухгалтериями организаций системы Министерства по форме:

/\_\_\_\_\_/% на расчетный счет профкома (райгоркома) №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка;

Персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров может быть определен предварительно (ст.380ТК).

Ответственность Сторон за невыполнение коллективного договора.

Приложение № 1

 УТВЕРЖДЕНО

 Приказ Руководителя

 от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

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

(полное наименование организации)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 №6, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 №13 и постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 23.03.2016 №16.

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и  вводится для материального и морального стимулирования членов коллектива работников, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников);

экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);

средства от внебюджетной деятельности организации в размерах, предусмотренных законодательством;

благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

2. Порядок премирования.

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

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

2.3. Премия конкретному работнику начисляется на должностной оклад (тарифную ставку) с учетом дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных законодательством Республики Беларусь и предельными размерами не ограничивается.

2.4. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя организации, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Копии приказов вывешиваются для ознакомления с ними всех работников.

2.5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса) (конкретный срок выплаты премий указывается в Положении).

2.6. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков ;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь сохраняется средняя заработная плата.

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

2.8. Премирование руководителя организации осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании положения.

3. Показатели, условия, и размеры премирования

3.1. Показатели премирования для всех категорий работников (размеры указываются в конкретном процентном выражении):

3.1.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.2. качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.5. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.6. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.7. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.2. Показатели премирования могут быть установлены для каждой категории работников (руководителя, их заместители, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал).

3.3. При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении):

3.3.1. для руководителей, их заместителей учреждения:

3.3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомствнного и других видов контроля \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.3. создание условий для творческого труда педработников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций \_\_;

3.3.1.6. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.10. соблюдение норм служебной и профессиональной этики \_\_\_\_\_\_;

3.3.1.11. обеспечение сохранности государственного имущества \_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.12. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.13. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.14. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.15. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.16. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2. для педагогических работников:

3.3.2.1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.2. за результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.3. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.4. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом \_\_;

3.3.2.5. за результативность работы кружков, факультативов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.6. за работу по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.7. за эффективное участие в районных (городских) мероприятиях \_;

3.3.2.8. за накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.9. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.10. за работу по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.11. за обобщение передового опыта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.12. за успешную организационно-методическую работу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.13. за выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, методического объединения, профкома) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.14. за внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.15. за разработку и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.16. за работу с одаренными учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.17. другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

для учебно-вспомогательного персонала:

3.3.3.1. организация работы по сохранности учебников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.2. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.3. участие в воспитательных мероприятиях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.4. оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями \_\_\_\_;

3.3.3.5. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений \_\_\_\_;

3.3.3.6. обеспечение работы приемных комиссий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.7. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ \_\_\_\_\_;

3.3.3.8. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования \_\_\_\_;

3.3.3.9. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей \_\_\_;

3.3.3.10. экономия материальных и энергетических ресурсов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.11. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году \_\_\_\_;

3.3.3.12. и другие (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

для обслуживающего персонала:

3.3.4.1. вклад в оснащение учебно-методической базы организации \_\_\_\_\_;

3.3.4.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.3. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.5. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.6. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.7. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.8. экономия ресурсов  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.9. обеспечение работы приемных комиссий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Показатели снижения премии

4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору \_\_\_\_\_\_;

4.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами \_\_\_\_\_\_\_;

4.6. случаи детского травматизма, произошедших в учебное время \_\_\_\_\_\_\_;

4.7. неаккуратное ведение документации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.8. нарушение трудовой дисциплины \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.9. дисциплинарное взыскание (замечание) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.10. невыполнение (нарушение) условий коллективного договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Лишение премии на 100% в случаях:

5.1. дисциплинарное взыскание (выговор);

5.2. за прогул без уважительной причины;

5.3. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

5.4. нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

5.5. нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

5.6. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

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

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.

Примечание: в учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования из равного числа представителей нанимателя и профсоюза *(разработать Положение о комиссии).*

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной

помощи работникам

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

(полное наименование организации)

Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 №6, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 23.03.2016 №16.

На оказание материальной помощи работникам направляются:

бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы штатных работников по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6);

средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;

благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости.

3. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

3.1. рождение ребенка \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.2.бракосочетание работника \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3. вследствие стихийного бедствия \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4. при несчастных случаях в семье работника \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.5.смерти работника \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.6. смерти близкого родственника работника

(муж, жена, родители и др.) \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.7. продолжительной болезни работника (свыше 1 месяца)\_\_\_\_\_\_\_;

3.8. малообеспеченным семьям \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.9. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.10. семьям, воспитывающим детей одним из родителей \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.11. при проведении лечения, на частичную оплату

путевок для работников \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.12. в связи с круглыми датами в жизни работника \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.13. оздоровления работников и их детей \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.14. в других обстоятельствах (указать). \_\_\_\_\_\_\_\_.

4. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (года, полугодия, квартала, месяца) распределяются между работниками в равных долях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (пропорционально заработку, ставкам заработной платы или иное).

5. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

Приложение № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления

надбавок стимулирующего характера

 к окладам (ставкам) работникам

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

(полное наименование организации)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 №6, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 23.03.2016 №16.

 Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

1.2. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам (ставкам заработной платы). Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.3. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада (ставки) за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

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

1.5. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины и т.п. (указать) по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.6. Надбавки руководителю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с положением.

2. Порядок и условия установления надбавок

к окладам (ставкам) работников

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются руководителям организации, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) (размеры указываются в процентном выражении):

2.2.1. для заместителей руководителя и педагогических работников:

2.2.1.1 за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.1.2 активное участие в методической и экспериментальной работе  \_\_\_\_;

2.2.1.3 применение новаторских подходов, форм и методов работы  \_\_\_\_;

2.2.1.4 качественную подготовку учебных кабинетов, классов и т.д. к началу учебного года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.1.5 разработку образовательных стандартов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.1.6 активную работу по перспективному развитию организации и творческому сотрудничеству с другими организациями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.2.2. для служащих:

2.2.2.1 своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.2.2  другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.3. Надбавки за производственные достижения в работе устанавливаются работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

2.4. Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности):

2.4.1. для заместителей руководителя и педагогов:

2.4.1.1 достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины, уровня воспитанности \_\_\_;

2.4.1.2 проведение открытых уроков с учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.1.3 за подготовку победителей, олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.1.4 достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.15. участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.1.6 участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.1.7 достижения наивысших результатов по итогам учебного года \_\_\_\_\_;

2.4.1.8 педагогам, работающим по авторским методикам и другим (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.4.2. для служащих :

2.4.2.1 участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.2.2. развитие и обновление материально-технической базы \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.2.3 улучшение условий труда и учебы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.2.4 качественное и оперативное исполнение функциональных обязанностей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.2.5 другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.5. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

2.6. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ:

2.6.1. для заместителей руководителя и педагогических работников, служащих:

2.6.1.1 выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.2 выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.3 обеспечение сохранности имущества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.4. работа по профилактике преступлений и правонарушений \_\_\_\_\_;

2.6.1.5 охрана труда и техники безопасности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.6 работа с детьми-сиротами, учащимися по опеке \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.7 общественная работа в интересах коллектива работников \_\_\_\_\_\_;

2.6.1.8 другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

2.7. Надбавка за сложность и напряженность труда определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда. Определяя условия применения таких надбавок, руководитель может учитывать:

2.7.1 выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.7.2 объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность  \_\_\_;

2.7.3 качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.7.4 стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.7.5 другие факторы (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Примечание: в организации могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования из равного числа представителей нанимателя и профсоюза *(разработать Положение о комиссии).*

Приложение № 4

ПЛАН

мероприятий по охране труда

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

(наименование организации)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | Сроки выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий | Примечания |
| Планируемая | Фактическая |

Основание: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 г. № 136.

Примечание: данное наименование приложения введено вместо понятия «Соглашение по охране труда», в связи с тем, что в соответствии с действующими в настоящее время нормативными актами по охране труда такое понятие не применяется.

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

Приложение № 5

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

имеющих право на бесплатное

получение средств индивидуальной

защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Срок носки в месяцах | Количество комплектов |
| 1. | Архивариус | Халат хлопчатобумажный или халат вискозно-лавсановый | 12 |  |
| 2. | Водитель автомобиля | Костюм хлопчатобумажныйБотинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые *При работе на автобусе и легковом автомобиле выдаются*:Халат хлопчатобумажный вместо костюма хлопчатобумажногоПерчатки хлопчатобумажные*Водителям всех автомобилей, работающих на этилированном бензине, на время работы на линии дополнительно выдаются:*Фартук резиновый с нагрудником Перчатки резиновыеНарукавники хлорвиниловые | 121212412Дежурный До износаДежурные |  |
| 3. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| 4. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудникомБотинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные с накладками*Зимой дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладкеБрюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувьГалоши на валяную обувь*В остальное время года дополнительно:*Плащ непромокаемыйСапоги резиновые | 1212122363648243624 |  |
| 5. | Заведующий камерой хранения | Халат хлопчатобумажныйРукавицы хлопчатобумажные с накладками | 126 |  |
| 6. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый | 12 |  |
| 7. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажныйРукавицы хлопчатобумажные с накладками | 123 |  |
| 8. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновыеОчки защитные *При выполнении работ с кислотами дополнительно:*Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажногоНарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловыеСапоги резиновые или ботинки кожаныеПротивогаз | 12ДежурныйДо износаДо износа12Дежурные12До износа |  |
| 9. | Лифтер | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| 10. | Мастер производственного обучения, постоянно занятый работой в механических слесарных и столярных мастерских | Очки защитные Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный | До износа12 |  |
| 11. | Мастер производственного обучения, постоянно работающий на наладке, разборке, вождении транспортных средств | Комбинезон хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажныйРукавицы хлопчатобумажные*При мойке машин дополнительно:*Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники клеенчатыеСапоги резиновыеПерчатки резиновые | 183ДежурныйДежурныеДежурныеДежурные |  |
| 12. | Машинист (кочегар) котельной | Костюм хлопчатобумажныйБотинки кожаные или сапоги кирзовыеРукавицы хлопчатобумажные с накладками или брезентовыеОчки защитные *На наружных работах зимой дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 12121До износа36 |  |
| 13. | Оператор заправочной станции | *При выполнении работ по заправке автомобилей топливом и маслом:*Халат хлопчатобумажныйРукавицы хлопчатобумажные с накладками*При выполнении работ с этилированным бензином дополнительно:*Фартук резиновыйСапоги резиновыеПерчатки резиновые*На наружных работах зимой дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладкеБрюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладкеВаляная обувьГалоши на валяную обувь*В остальное время года дополнительно:*Плащ непромокаемыйХалат хлопчатобумажный | 1261212 до износа36364824Дежурный12 |  |
| 14. | Подсобный рабочий (при наличии мусоропровода) | Костюм брезентовыйСапоги кирзовыеСапоги резиновыеРукавицы брезентовыеПерчатки резиновыеКаска защитная*На наружных работах зимой дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладкеБрюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 1248123До износаДежурная1818 |  |
| 15. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажныйФартук прорезиненный с нагрудникомБерет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажныйСапоги резиновыеПерчатки резиновые | 12Дежурный612До износа |  |
| 16. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм хлопчатобумажныйБотинки кожаныеРукавицы х/б с накладкамиПерчатки резиновыеОчки защитные*На наружных работах зимой дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 12121До износаДо износа36 |  |
| 17. | Слесарь-ремонтник | Костюм хлопчатобумажныйРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиБотинки кожаные*На наружных работах дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладкеБрюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладкеВаляная обувьГалоши на валяную обувь | 1211236364824 |  |
| 18. | Сторож (вахтер) | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный*На наружных работах дополнительно:*Ботинки кожаные или сапоги кирзовыеПлащ с капюшономКуртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладкеБрюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладкеВаляная обувьГалоши на валяную обувьРукавицы ватныеПолушубок | 1212123636482424дежурный |  |
| 19. | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажныйРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиФартук прорезиненный*При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:*Сапоги резиновые или полусапоги резиновыеперчатки резиновые | 122Дежурный12До износа |  |
| 20. | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 12 | 3 |
| 21. | Буфетчица | Халат или куртка хлопчатобумажныеШапочка или косынка хлопчатобумажныеФартук с нагрудником хлопчатобумажныйТапочки кожаные | 126612 | 3331 |
| 22. | Заведующая столовой, заведующая производством | Халат или куртка хлопчатобумажныеШапочка или косынка хлопчатобумажныеФартук хлопчатобумажный | 1266 | 433 |
| 23. | Кухонный рабочий | Куртка хлопчатобумажнаяФартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Колпак или косынка хлопчатобумажныеПерчатки резиновые | 1266До износа | 433 |
| 24. | Мойщик посуды, машинист моющих машин | Куртка хлопчатобумажнаяШапочка или косынка хлопчатобумажныеФартук клеенчатыйПерчатки резиновые | 1266До износа | 432 |
| 25. | Повар | Халат или костюм хлопчатобумажныеФартук хлопчатобумажныйШапочка или косынка хлопчатобумажныеТуфли или тапочки кожаные | 126612 | 4332 |

Основание: 1 Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2 Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 110 от 22.09.2006 г.

3 Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.

4 Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008г.

5 Постановление Министерства Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

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

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

при работе с которыми в

профилактических целях

показано употребление молока

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессии, должности | Вредные вещества, имеющиеся на рабочем месте | Пункт Перечня вредных веществ |
| 1. | Маляр | Ароматические углеводороды,ацетон | п.1, п.11 |
| 2. | Электрогазосварщик | Соединения марганца | п.35 |
| 3. | Работники бассейнов | Галогенопроизводные углеводороды жирного ряда (хлорпроизводные) | п.2 |
| 4. | Машинист (кочегар) котельной | Сернистый ангидрид, окись азота, сажа | п.23, п.26. п.52 |

Основание: 1 Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

Приложение № 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

занятых на работах с вредными и

опасными условиями труда, а также

на работах, связанных с загрязнением

кожных покровов, которые должны

обеспечиваться смывающими и

обезвреживающими средствами

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий идолжностей, работ | Выдаваемое средство и количество |
| Водитель автомобиля | Мыло, 400 гр. |
| Дворник | Мыло, 400 гр. |
| Лифтер | Мыло, 400 гр. |
| Машинист (кочегар) котельной | Мыло, 400 гр. |
| Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Мыло, 400 гр. |
| Электрогазосварщик | Мыло, 400 гр. |
| Другие |  |

Основание: 1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

Приложение № 8

СПИСОК ПРОФЕССИЙ

(ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих

периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| Кочегар котельной | Приложение 11.1.30. Углерода оксид2.7.Пыль растительного происхождения (древесины, торфа и другого) | 3.1., 3.2.2 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| Электрогазосварщик Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сварочных работ) | Приложение 13.8. Сварочные аэрозоли: содержащие марганец, никель, хром, соединения фтора, бериллий, свинец и прочее; в сочетании с газовыми компонентами (озон, оксид азота и углерода)Приложение 21. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1.3м и более) |  | 1 раз в год1 раз в год |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 14.2.2. Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц); электростатическое и постоянное поле; электромагнитное поле широкополосного спектра частот | 3.1., 3.2.2 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| ВодительТрактористМастер производственного обучения | Приложение 14.3.1. Локальная вибрация4.3.2. Общая вибрация4.3.3. Производственный шум | 3.1.. 3.2.2 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| Дворник  | Приложение 14.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более; На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже |  | 1 раз в год |
| ПоварШеф-поварКухонный рабочий | Приложение 14.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 С выше верхней границы допустимого уровня |  | 1 раз в год |
| Секретарь  | Приложение 15.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.2 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| Уборщик служебных помещенийПомощник воспитателя | Приложение 2Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)Приложение 15.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 3.1., 3.2.2 | 1 раз в год1 раз в два года1 раз в три года |
| Слесарь-сантехникРабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | Приложение 15.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены | 3.1., 3.2.2 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| Оператор ЭВМИнженер-программистИные работники, работающие на ЭВМ | Приложение 15.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.2 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| Преподаватели Воспитатели дошкольных учреждений | Приложение 15.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 3.1.. 3.2.2 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| Сторожвахтер | Приложение 210. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия |  | 1 раз в два года |
| Учитель технического трудаРабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооруженийМастер производственного обучения | Приложение 212. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз в два года |
| Помощник воспитателя (при работе в ночные смены) | Приложение 217. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц) |  | 1 раз в два года |
| Работники пищеблоков, буфетов, торговли | Приложение 32. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации |  | 1 раз в год |
| Работники учреждений образования (ВУЗы, ССУЗы, школы), учреждений спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 34. Работы в учреждениях образования, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи |  | 1 раз в год |
| Работники сезонных оздоровительных организаций с круглосуточным пребыванием детей | Приложение 35. Работы в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |
| Работники учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждений, круглогодичных санаторно-курортных оздоровительных организаций | Приложение 36. Работы в учреждениях. Обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |
| Работники гостиниц, общежитий | Приложение 39. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей |  |  1 раз в год |

Примечание: 1. *Предварительный* медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

2. *Периодические* медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

3.*Внеочередные* медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих», утвержденная Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2010г. № 47

Примечание: в соответствии с п.12 «Перечня платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения» «Положения о порядке оказания платных медицинских услуг гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 182 от 10.02.2009 г. профилактические осмотры работников учреждений, финансируемых из бюджета, за исключением работников структурных подразделений указанных учреждений, созданных для осуществления предпринимательской деятельности, оказываются государственными учреждениями здравоохранения бесплатно.

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

Приложение № 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым предоставляется дополнительный

отпуск, устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени в связи

с вредными условиями труда

|  |  |
| --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессий и должностей |
| 1. | Водитель автомобиля:- работа на автомобилях грузоподъемностью:а/ от 1,5 до 3 тб/ от 3 т и выше- работа на служебных автобусах по утвержденному графику |
| 2. | Слесарь по ремонту автомобилей- ремонт автомобилей, работающих на этилированном бензине |
| 3. | Электрогазосварщик- работа в помещениях- наружные работы |
| 4. | Тракторист |
| 5. | Кладовщик:- работа в специализированных материальных складах химикатов, растворителей. нефтепродуктов, смазочных масел, возвратной тары из-под химических веществ |
| 6. | Машинистка:- постоянно работающая на пишущей машинке |
| 7. | Повар, постоянно работающий у плиты |
| 8. |  Рабочие, непосредственно занятые у кондитерских печей и электрожарочных шкафов |
| 9. | Работники, которые постоянно работают на вычислительных машинах |
| 10. | Оператор копировальных и множительных машин |
| 11. | Уборщик мусоропровода- постоянно занятый на работе в жилых домах (общежитиях) |
| 12. | Уборщик служебных помещений:- уборка наружных (общественных) уборных и санузлов |
| 13. | Врач, средний и младший медицинский персонал учреждения образования |
| 14. | Маляр- постоянно занятый:а) на работах с нитрокрасками пульверизатором при бескамерной окраске в помещениях;- подготовка поверхностей под окраску с применением бензина, уайтспирита и ацетона:а) при работе в помещениях и на наружных работах |
| 15. | Слесарь-сантехник |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Гигиеническая классификация условий труда  | Классы условий труда  |
| 1-й класс -опти- мальныеусловиятруда  | 2-й класс -допус- тимые условиятруда  | 3-й класс - вредные условия труда  | 4-й класс -опасныеусловиятруда  |
| 1-я сте- пень (3.1) | 2-я сте- пень (3.2) | 3-я сте- пень (3.3) | 4-я сте- пень (3.4)  |
| Продолжительностьдополнительного отпуска за работус вредными и (или) опасными условиями труда вкалендарных днях  | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание: 1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 декабря 2007г № 170 «О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

Примечание: дополнительный отпуск и сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, а также только тем работникам, которые заняты в производствах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

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

Приложение № 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым предоставляются доплаты за

работу во вредных и (или) опасных

условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Код и наименование профессии, должности(вида работ) по ЕТКС | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Лаборант химии23157 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;б) эмоциональное напряжение;в) физиологический дискомфорт |
| 2. | Работники, работающие за дисплеями ЭВМ16199 | а) напряженность электромагнитного и электростатического полей;б) напряженность зрительного анализатора;в) микроклимат в помещении;г) шум |
| 3. | Повар16675 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;б0 микроклимат в помещении:- температура воздуха;- относительная влажность;- интенсивность инфракрасного (теплового) излучения;в) рабочая поза и перемещение в пространстве;г) эмоциональное напряжение |
| 4. | Кочегар котельной13786 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;б) микроклимат в помещении;в) напряженность и тяжесть труда;г) эмоциональные нагрузки |
| 5. | Уборщик мусоропровода19255 | а) температура воздуха;б) рабочая поза и перемещение в пространстве;в) эстетический дискомфорт;г) физиологический дискомфорт |
| 6. | Техник(полиграфическийсектор)24932 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;б) шум;в) рабочая поза и перемещение в пространстве |
| 7. | Слесарь-сантехник18560 | а) влажность воздуха;б) рабочая поза и перемещение в пространстве;в) эстетический дискомфорт;г) физиологический дискомфорт |

Приложение к Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставления компенсаций по ее результатам

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

по результатам аттестации

рабочих мест по условиям труда

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| 1 класс (оптимальные условия труда) | 0 |
| 2 класс (допустимые условия труда) | 0 |
| 3 класс (вредные условия труда): |  |
| 3.1 (1 степени) | 0,10 |
| 3.2 (2 степени) | 0,14 |
| 3.3 (3 степени) | 0,20 |
| 3.4 (4 степени) | 0,25 |
| 4 класс (опасные условия труда) | 0,31 |

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

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

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