

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования
«Выверский учебно-педагогический комплекс
детский сад – базовая школа

Молодечненского района»

на 2018-2021 годы

аг. Выверы 2018

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работниками государственного учреждения образования «Выверский учебно-педагогический комплекс детский сад – базовая школа Молодечненского района», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Выверский учебно-педагогический комплекс детский сад – базовая школа Молодечненского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома Баутрель Татьяны Владимировны и государственным учреждением образования «Выверский учебно-педагогический комплекс детский сад – базовая школа Молодечненского района» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) Старовойтова Павла Валерьевича, директора.

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

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

4. Руководитель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и гарантии Коллективного договора являются обязательными для всех работников учреждения и не могут быть снижены. Коллективный договор может включать дополнительные

более высокие, но не ниже установленных Коллективным договором социальные нормы и гарантии, в том числе за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности учреждения, спонсоров и других источников, не запрещённых законодательством.

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

7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости.

Принятые изменения и (или) дополнения в Коллективный договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Руководителя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

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

9. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров:

1. Каптюг Ирина Антоновна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
2. Юкевич Марина Анатольевна, заместитель директора;
3. Баутрель Татьяна Владимировна, председатель профкома;
4. Бакановский Вячеслав Григорьевич, член профкома.

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

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

13. Договор подписывается в 5-и экземплярах и хранится у Руководителя – 1 экземпляр, в Профкоме – 1 экземпляр, в Управлении по труду, занятости и социальной защите Молодечненского райисполкома – 1 экземпляр, 1 экземпляр договора направляется в Райком отраслевого профсоюза, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Договор вступает в силу с 23 марта 2018 года и действует до 22 марта 2021 года.

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесённые в него изменения и (или) дополнения в

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Управлении по труду, занятости и социальной защите
Молодечненского районного исполнительного комитета.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Руководитель обязуется:

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

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

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

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

16.5. Производить распределение объёма педагогической нагрузки

(включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, по согласованию с Профкомом.

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

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

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

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

16.6. Производить выплату заработной платы согласно приказу начальника отдела образования, спорта и туризма Молодечненского райисполкома 10.02.2016 г. №125 «О сроках выплаты заработной платы» 2 раза в месяц: 28 числа – за первую половину текущего месяца и 17 числа – окончательный расчёт за предыдущий месяц (в первом полугодии); 30 числа – за первую половину текущего месяца и 19 числа – окончательный расчёт за предыдущий месяц (во втором полугодии).

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

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

Выдавать работникам расчётные листки.

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

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

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

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

16.9. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

16.9.1. установление надбавки в размере 20 % тарифной ставки с учётом объёма и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

16.9.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 20% ставки первого разряда;

16.9.3. установление оптимального режима труда и отдыха с учётом пожеланий работника, в том числе с учётом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке;

16.9.4. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, воспитательных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

16.10. Установить отдельным категориям работников суммированный учёт рабочего времени (Приложение № 10).

17. Профком обязуется:

17.1. Информировать членов коллектива работников по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

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

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

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

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

17.5. Содействовать Руководителю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

17.6. Реализовывать в полном объёме полномочия Профкома при

проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днём (воскресенье).

18.2. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются Руководителем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

18.3. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 2), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора.

18.4. Премирование Руководителя, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования, спорта и туризма (далее – Отдел) из средств организации на основании Положения о материальном стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных Отделу по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза.

Премирование Руководителя за преподавательскую работу осуществляется на основании Положения о премировании (Приложение № 2).

18.5. Осуществлять ежемесячно расчёт экономии средств, предусмотренных на оплату труда в соответствии с “Инструкцией о порядке расчёта планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда”, утверждённой постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.03.2016 № 16. Информацию о

наличии и размере сэкономленных средств доводить до сведения Руководителя и Профкома. Сэкономленные средства направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании.

18.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о материальной помощи (Приложение № 3).

18.7. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением об установлении надбавок (Приложение № 1).

18.8. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом.

18.9. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств:

- в размере **2,0 базовых величин** работникам, которым присвоены почётные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», почётным знаком Министерства спорта и туризма «За развіццё фізічнай культуры і спорту ў Рэспубліцы Беларусь»;

- в размере **1 базовой величины** работникам, которым присвоены почётные звания «Почётный гражданин Молодечненского района», «Человек года Минщины» (в течение года с момента присвоения), но не более чем по одному основанию.

18.10. Внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности, используемые на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы

работникам организации, расходуются по согласованию с Профкомом.

18.11. За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, болезнь обучающихся, выезд класса (группы) на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объёме.

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

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

18.14. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьёй 143 Трудового кодекса), с оформлением приказа Руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьёй 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

18.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим коллективным договором, Руководитель несёт ответственность в соответствии с законодательством.

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

18.16. Замену временно отсутствующих воспитателей дошкольного образования производить в пределах штатной численности воспитателей дошкольного образования, рассчитанной с учётом коэффициентов планируемых невыходов, а также путём привлечения временных работников в соответствии с главой 23 ТК.

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

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

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

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

19. Руководитель обязуется:

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

19.2. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приёме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, обеспечить проведение вводного инструктажа по охране труда.

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

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

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

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

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

20. Профком обязуется:

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

20.2. Оказывать помощь Руководителю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об

охране труда, о социальном партнёрстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

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

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

21. Стороны пришли к соглашению:

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

21.2. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных нормативных правовых актах. Профком может делегировать отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава отраслевого профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные нормативные правовые акты.

21.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных

интересов работников другой стороне.

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

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

21.5. Руководитель имеет право в порядке, предусмотренном статьёй 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определённых в трудовом договоре (контракте), по согласованию с профкомом.

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

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

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

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

21.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе восемнадцати лет;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;
- работникам, эвакуированным и отселённым из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;
- донорам, которым выданы знаки Почётный донор Республики Беларусь, Почётный донор СССР, Почётный донор общества Красного Креста БССР.

в определённый период:

- работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и последиplomного образования в вечерней и заочной формах получения образования – перед или в период прохождения текущей и итоговой

аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

- работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;
- работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- учителям – в летнее время;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работающим жёнам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жён);
- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению — одновременно;
- женщинам, одиноким матерям, разведённым женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребёнку до 14 лет;

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

21.9. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению руководителя либо в соответствии с заключёнными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьёй 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьёй 220.1.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных Договоре и (или) трудовом договоре (контракте) предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде, включая их в рабочий год.

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

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерти члена семьи, близкого родственника – до 3 дней без учёта дороги;

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

рождения детей, внуков – до 3 дней;

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

юбилейных дат (40, 50, 55, 60, 65, 70 лет) – один день;

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – по усмотрению Руководителя.

В других случаях решение принимается руководителем.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа.

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

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по

её (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с сохранением заработной платы за счёт внебюджетных средств, а при их отсутствии по желанию работника без сохранения заработной платы.

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

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

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договорённости между работником и руководителем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией.

21.16. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников) или по договорённости между Руководителем и работником трудовой отпуск может быть разделён более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

21.17. По письменной просьбе учителя, педагогического работника, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 14 дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

22. Руководитель обязуется:

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

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

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

22.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

23. Профком обязуется:

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

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

23.3. Оказывать материальную помощь до 2 базовых величин членам профсоюза, с которыми в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами не планируется продление трудовых отношений.

23.4. Ходатайствовать перед Минской областной организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки об оказании

материальной помощи уволенным по сокращению численности или штата работникам и нетрудоустроенным, а также пострадавшим в результате пожара, наводнения урагана и других стихийных бедствий.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пункту 3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профкома; по пункту 1 статьи 47 ТК с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 (далее Декрет – № 29) после предварительного, не позднее, чем за две недели письменного, уведомления Профкома.

24.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдаётся (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведённым женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации 15 лет; получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям.

24.3. Увольнение работников в связи с сокращением численности

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей.

24.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности, а при отсутствии прибыли по желанию работника – без сохранения заработной платы.

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

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

24.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 ТК).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с

Договором, действуют нормы Договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

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

24.9. Установить, что в случаях истечения срока действия контракта в период беременности, социальных отпусков: отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком, до достижения им возраста трёх лет Руководитель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

24.10. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, если они приступили к работе до и после достижения ребёнком возраста трёх лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребёнком возраста пяти лет.

24.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования.

24.12. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведёнными, вдовами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими

несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, заключаются на максимальный срок.

24.13. 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.

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

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

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

24.16. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее, чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска от 2 до 5 календарных дней.

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

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

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.

24.18. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведёнными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от трёх до шестнадцати 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, 1-3 статьи 47 ТК.

24.19. 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 10 лет по специальности (в отрасли) с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) от 5% до 25% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска от 2 до 5 календарных дней.

24.20. 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 с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

24.21. Продлевать контракты с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

24.22. Установить, что Руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно

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

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

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

24.25. Переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключённый на неопределённый срок.

24.26. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределённый срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5. пункта 2 Декрета № 29.

24.27. Руководитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, соответствующим соглашением, ПВТР, должностной (рабочей) инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами,

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

действующими в учреждении.

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

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

5. ОХРАНА ТРУДА

25. Руководитель обязуется:

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

25.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счёт сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 12).

25.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

25.4. Постоянно обновлять информацию в уголке по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

25.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приёме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утверждённым Списком с сохранением за

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 8).

25.6. Предоставлять каждому работнику при приёме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

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

25.8. Возложить обязанности по охране труда на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

25.9. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

25.10. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

25.11. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, - в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности.

25.12. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное

заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

25.13. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

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

26. Профком обязуется:

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

26.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда.

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

26.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

26.5. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Руководителя один раз в квартал.

26.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда профсоюза.

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

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

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

26.10. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

26.11. Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

26.12. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 4);

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7);

-обеспечением кабинета информатики, пищеблока, спортзала, учебных мастерских, лаборантской (химия, физика) медицинскими аптечками (Приложение № 9).

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

-дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 6);

-доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 5).

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

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

27.7. Поощрять за активную работу общественного инспектора по охране труда по итогам года.

27.8.Принимать меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

труда.

27.9. Работникам оказывать содействие Нанимателю в области охраны труда.

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

28. Руководитель обязуется:

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

28.2. Предоставлять помещение спортивного зала для занятий работниками физической культурой и спортом.

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

29. Профком обязуется:

29.1. Установить постоянный общественный контроль за работой пищеблока, лаборатории кабинета химии и физики. Итоги мониторингов не менее 2-х раз в год обсуждать на заседаниях Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

29.2. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учёте в профсоюзной организации.

29.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильём работников учреждения.

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

29.5. Частично возмещать расходы на занятиях в платных кружках, спортивных секциях, музыкальных школах для детей

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

многодетных и малообеспеченных семей.

29.6. Осуществлять частичную компенсацию путёвок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путёвок в санатории и дома отдыха, приобретённые работниками, которые последние 10 лет не пользовались лечением и оздоровлением.

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

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Ежегодно проводить мониторинг обеспеченности жильём и распределением жилой площади работников с целью учёта граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Списки лиц, которым предоставляется жильё, доводятся до сведения коллектива работников.

30.2. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, садовых домиков.

30.3. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания.

30.4. Организовать проведение бесплатного углубленного медицинского осмотра работников не реже одного раза в 2 года.

30.5. Оборудовать комнату для приёма пищи.

30.6. Обеспечить полную гласность при распределении путёвок длительно болеющим работникам, состоящим на диспансерном учёте при наличии соответствующих документов.

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

30.8. Создавать условия для питания работников.

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

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

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

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

30.13. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодёжи.

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

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

30.16. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли.

30.17. Отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно – массовых, спортивных мероприятий, новогодних ёлок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

31. Руководитель обязуется:

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

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

31.3. Предоставлять Профкому помещения, средства связи, канцелярские товары, бумагу для оформления документации и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

32. Профком обязуется:

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

32.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденной сметой на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Уплату профсоюзных членских взносов осуществлять

одновременно с выплатой зарплаты в размере 1% путём безналичных расчётов централизованной бухгалтерией при Отделе, а также бухгалтериями организаций системы образования, спорта и туризма на расчётный счёт райкома № 3015191450011, УНН 600095898 в ЦБУ 932 ОАО «Белинвестбанк», код 739, пер. Партизанский, 1, г. Молодечно.

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

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

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

33.5. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобождённым от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включённых в план совместной работы учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях – командированием в соответствии с законодательством.

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

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

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

33.9. Устанавливать председателю Профкома и общественному

инспектору по охране труда за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством в размере от 30% до 50 % ставки (оклада). При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50% ставки (оклада).

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

33.11. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобождённые от основной работы председатель и члены Профкома проводят в свободное от учебных занятий время.

33.12. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5), а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобождённых от работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия районного комитета отраслевого профсоюза. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

33.13. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5), а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого

профсоюза и не освобождённых от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников, допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

33.14. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5), а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия Профкома. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

33.15. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

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

33.17. Установить из средств профсоюзной организации ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовых величин штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки “За адданасць галіноваму прафсаюзу”.

Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерств, Управлений наличие Почётной грамоты ЦК, Областного комитета отраслевого профсоюза. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерств, Управлений профсоюзных активистов и работников.

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

34. Профком обязуется:

34.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, её целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов отраслевого профсоюза.

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения, проводятся предварительные

переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

35.2. Изменение подчинённости, отчуждения имущества, закреплённого за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

35.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

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

36. Руководитель обязуется:

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

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

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

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

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

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

37.8. Сроки ведения коллективных переговоров по их заключению не могут превышать один месяц.

Проект коллективного договора, изменений и дополнений в него направляются до их подписания сторонами в райком для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания, на соответствие настоящему Коллективному договору.

Договор подписан 23 марта 2018 года.

Директор ГУО

Председатель ППО

«Выверский учебно-
педагогический комплекс
детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

ГУО «Выверский учебно-
педагогический комплекс
детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ Т.В.Баутрель

Одобен на собрании коллектива работников – членов отраслевого
профсоюза 23 марта 2018 года, протокол № 8

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № ____ от « ____ » ____ 2018г

Директор государственного
учреждения образования
«Выверский учебно-
педагогический комплекс
детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ П. В. Старовойтов

« ____ » _____ 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего
характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам
организации образования (прилагается к коллективному договору)

государственного учреждения образования «Выверский учебно-
педагогический комплекс детский сад-базовая школа

Молодечненского района»

1. Общие положения

1.1. На установление надбавок стимулирующего характера
определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 10%
планового фонда заработной платы работников.

1.2. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и
служащим в размере до 50% оклада за высокие профессиональные,
творческие, производственные достижения в работе, сложность и

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

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

1.4. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на 1 год, на квартал, на месяц, 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.

1.5. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, нарушений охраны труда по приказу руководителя, согласованного с профкомом.

1.6. Надбавки руководителю организации устанавливаются отделом образования, спорта и туризма Молодечненского райисполкома в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных отделу образования, спорта и туризма Молодечненского райисполкома по согласованию с районным комитетом Белорусского профсоюза работников образования и науки.

2. Порядок и условия установления надбавок

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются руководителю учреждения, заместителю, специалистам из числа педагогических и других работников, непосредственно участвующим в образовательном 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. За высокие творческие и производственные достижения:

Показатели	Размер надбавки
руководство школьными методическими объединениями	10 %
за подготовку учащихся, занявших призовые места на олимпиадах, в соревнованиях и конкурсах:	
республиканских	от 40 до 50 %
областных	от 30 до 40 %
районных	от 20 до 30 %
участвующим в исследовательской и экспериментальной работе	от 10 до 15%
за подготовку методических разработок:	
на республику	от 15 до 20%
на область	от 10 до 15%
на район	10%
авторам учебников, методик, новых технологий, учебно-методических комплексов	от 20 до 30%
внедряющим в практику работы передовой опыт, новые прогрессивные методики и технологии	от 15 до 20%

2.2.2. За сложность и напряжённость труда:

заместителям руководителя	50%
работа с одарёнными и высокомотивированными учащимися	от 20 до 30%
развитие материальной базы и методического обеспечения кабинетов	от 15% до 20%

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

за дополнительные виды работ	от 5% до 10%
за развитие платных образовательных услуг	от 20% до 30%
за работу в качестве молодого специалиста	20%
председателю профсоюзного комитета	от 30% до 50%
общественному инспектору по охране труда	от 10% до 30%
за результативность работы с родительским комитетом(ПС)	от 10% до 20%
членам аттестационной комиссии	от 3% до 5%
возглавляющим добровольные общества, объединения: Фонд мира, ОСВОД, Красный Крест, ПО ОО «Белая Русь», «ДОСААФ»	5%
за организацию работы детских общественных объединений ПО ОО «БРПО», «БРСМ»	от 10% до 30%
классному руководителю IX класса по проведению мероприятий по завершению обучения и воспитания на II ступени общего среднего образования	10%
классным руководителям и воспитателям за сложность и напряжённость труда	от 3 до 8 %
ответственным за ведение работы по ЗОЖ и профилактике ВИЧ и вредных привычек	5%
за работу с фондом учебников, УМК	10%

2.2.3. За выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения:

за выполнение общественных работ	от 5% до 8%
за выполнение капитального и текущего ремонта помещений школы	от 10 % до

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

	30%
ликвидация последствий аварии, стихийных бедствий и др. экстренных ситуаций	от 10% до 30%

2.2.4. В исключительных, непредвиденных случаях надбавки могут устанавливаться по другим, не установленным настоящим Положением показателям, по совместному решению руководителя и профсоюзного комитета в размерах до 20%.

2.2.5. Надбавки не выплачиваются за периоды:

- отпусков без сохранения заработной платы;
- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- повышения квалификации и за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется заработная плата.

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол № 8 от 23 марта 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет ППО

Протокол № ____ от «____» 2018г.

Председатель ППО государственного
учреждения образования «Выверский
учебно-педагогический комплекс

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ Т.В.Баутрель

«___» _____ 2018 г.

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № ____ от «____» ____ 2018г.

Директор государственного
учреждения образования
«Выверский учебно-
педагогический комплекс детский
сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ П. В. Старовойтов

«_____» _____ 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

государственного учреждения образования

«Выверский учебно-педагогический комплекс детский сад-
базовая школа Молодечненского района»

1. Общие положения

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года № 13, постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.03.2016 № 16

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

внебюджетные средства организации в размерах, предусмотренных законодательством;

благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

2. Сроки и порядок премирования

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

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

2.3. Начисление премий работникам учреждения производится на оклады, рассчитанные с учётом установленных повышений, и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, установленные законодательством.

2.4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учётом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5. Премия в размере 16 % оклада (ставки) начисляется всем работникам учреждения, добросовестно выполняющим свои функциональные обязанности, за фактически отработанное время по итогам работы за расчётный месяц и выплачивается не позднее 19 числа месяца, следующего за расчётным, оставшаяся часть премиального фонда распределяется между работниками согласно показателям сложности и напряжённости их труда в размерах, обозначенных в процентном выражении, определённых Положением.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, социальных отпусков;
- повышения квалификации.

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

2.8. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом. Копии приказов вывешиваются для ознакомления с ними всех работников.

2.9. Премирование руководителя организации осуществляется отделом образования, спорта и туризма Молодечненского райисполкома в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных отделу образования, спорта и туризма Молодечненского райисполкома по согласованию с Молодечненским районным комитетом Белорусского профсоюза работников образования и науки. Премирование руководителя за

преподавательскую работу осуществляется на основании настоящего Положения.

3. Показатели, условия, и размеры премирования

3.1. Показатели премирования для педагогических работников:

3.1.1 Базовая премия (размеры указываются в конкретном процентном выражении от оклада) повышается за:

Показатели	Размер премии
подготовку и проведение отчётно-выборного собрания	от 5% до 10 %
подготовку коллективного договора	от 5% до 10 %
за подготовку массовых мероприятий в школе, не входящих в должностные обязанности	от 15% до 25 %
техническая помощь в информационных и компьютерных технологиях и подготовке проектов	от 15% до 20 %
начальникам оздоровительных и др. лагерей	от 20% до 40 %
экзаменатору	от 5% до 10 %
качественное осуществление образовательного процесса и выполнение учебных программ	от 5% до 10 %
за ведение школьной документации (журналов) без замечаний по итогам проверки	от 10 до 20 %
подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций	от 5% до 10 %
за проведение открытых уроков, предметных недель	от 5% до 10 %
укрепление учебно-материальной базы кабинетов	от 5% до 10 %
накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий, обновление оборудования	от 20% до 40 %
благоустройство территории	от 5% до 10 %

организация учащихся для посещения выставок, представлений, концертов, театров	от 5% до 10 %
за выполнение работ во внерабочее время (штукатурно-малярные, облицовочные и др. текущие ремонтные работы)	от 20% до 40%
временное совмещение и временное исполнение обязанностей другого работника	от 15% до 20 %
за победу в смотрах-конкурсах:	
республиканских	от 20% до 30%
областных	от 15% до 25 %
районных	от 15% до 20%
школьных	от 5% до 10 %
проведение открытых мероприятий:	
для учреждения	от 5% до 10 %
района	от 15% до 20 %
области	от 15% до 25 %
республики	от 20% до 30%
работу без единого больничного листка в течение года	3 свободных от работы дня
за работу, выполненную на благо школы, не предусмотренную должностными обязанностями	от 15% до 20 %
премируются все работники:	
При достижении возраста:	
30, 40 и 45 лет	40%
50, 55 (ж) , 60 (м)	80%

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

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

3.2.1. для заместителей руководителя учреждения:

высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	от 30% до 50 %
качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса	от 10% до 30 %
создание условий для творческого труда работников и обучающихся	от 10% до 30 %
оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	от 10% до 30 %
подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций	от 10% до 20 %
совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	от 10 до 50 %
подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися	от 10 до 30 %
активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	от 10 до 30 %
обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	от 10 до 30 %

3.2.2. для обслуживающего персонала:

поддержание порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	от 10 до 50 %
подготовка учреждения к новому учебному году	от 10 до 30 %
проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	от 10 до 30 %
добросовестное и качественное выполнение своих обязанностей	от 10 до 50 %
предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	от 10 до 20 %

3.2.3. Базовая премия понижается:

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Показатели снижения премии:

недобросовестное исполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок внутришкольного (ведомственного) контроля	от 10 до 30 %
нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава, других документов, регламентирующих деятельность учреждения	от 30 до 50%
нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности	от 30 до 50%
несвоевременное прохождение медицинских осмотров	от 10 до 20 %
неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	от 10 до 20%
за опоздание на урок	10%
за несвоевременное предоставление информации руководителю учреждения	20%
за нарушения в ведении школьной документации	от 10 до 30%
нетактичное поведение с учащимися (детьми), родителями, коллегами	от 30 до 50%
случаи детского травматизма, произошедших в учебное время	от 30 до 100%
обоснованная жалоба родителей на работника	50%
дисциплинарное взыскание (замечание)	50%
нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности, приведшее к травматизму учащихся или членов коллектива	от 50 до 100%
несвоевременное выполнение приказов и поручений руководителя учреждения и вышестоящих органов образования	от 25 до 100%
за отсутствие без уважительных причин на педсоветах, совещаниях, собраниях, проводимых в школе	30%
отсутствие записи уроков и других занятий	10%
неправильное распределение страниц журнала по предметам согласно учебному плану	20%

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

несвоевременное заполнение личных дел учащихся	20%
неаккуратное ведение документации	20%
исправление текущих дат и отметок	10%
исправление четвертной отметки	20%
исправление годовой отметки	30%
исправление отметки в сводной ведомости	50%

3.3. Работники полностью лишаются премии в следующих случаях:

- за прогул без уважительной причины;
- за появление на работе в нетрезвом состоянии;
- за грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, санитарных норм и правил;
- за грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций и других нормативных документов, действующих в учреждении и т.д.
- хищение собственности;
- увольнение по инициативе руководителя.

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол № 8 от 23 марта 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет ППО

Протокол № ____ от «____» 2018г.

Председатель ППО государственного
учреждения образования «Выверский
учебно-педагогический комплекс

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ Т.В.Баутрель

«___» _____ 2018 г.

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Приложение №3

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № ____ от « ____ » ____ 2018г.

Директор государственного
Председатель профсоюзного комитета

Директор учреждения

учреждения образования «Выверский
учебно-педагогический комплекс
детский сад-базовая школа
Молодечненского района»
_____ П. В. Старовойтов
«_____» _____ 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам
государственного учреждения образования
«Выверский учебно-педагогический комплекс
детский сад-базовая школа Молодечненского района»

1. На оказание материальной помощи работникам направляются:
бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6);

внебюджетные средства организации, предусмотренные для этих нужд;

благотворительные средства, полученные на эти цели.
2. Материальная помощь начисляется всем категориям работников бухгалтерией Отдела образования, спорта и туризма Молодечненского райисполкома из бюджетных средств – 5% планового фонда заработной платы, в зависимости от заработка каждого работника.
3. Выплата материальной помощи производится приказом

руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

бракосочетание работника	10 базовых величин
бракосочетание членов семьи работника	5 базовых величин
стихийное бедствие	до 10 базовых величин
смерть члена семьи работника	20 базовых величин
в случае смерти работника материальная помощь выплачивается близким родственникам	20 базовых величин
длительная (свыше месяца) болезнь – до 5 БВ	до 5 базовых величин
рождение ребёнка	10 базовых величин
по достижении пенсионного возраста	3 базовые величины
в других непредвиденных случаях	до 5 базовых величин
в случае смерти брата или сестры работника	5 базовых величин
компенсация путёвок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путёвок в санатории и дома отдыха, приобретённые работниками, которые последние 10 лет не пользовались лечением и оздоровлением	5 базовых величин

4. Лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации учреждения или штата работников и

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

отсутствии оснований для выплаты выходного пособия, оказывается материальная помощь в размере 2 базовых величин.

5. Материальная помощь руководителю учреждения осуществляется отделом образования, спорта и туризма Молодечненского райисполкома в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных отделу образования, спорта и туризма Молодечненского райисполкома по согласованию с районным комитетом Белорусского профсоюза работников образования и науки.
6. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение текущего месяца, распределяются между всеми работниками учреждения образования в размерах, пропорционально их месячной заработной платы.

Одобрено на собрании коллектива работников.

Протокол № 8 от 23 марта 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет ППО

Протокол № ____ от «____» 2018г.

Председатель ППО государственного
учреждения образования «Выверский
учебно-педагогический комплекс

детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ Т.В.Баутрель

«__» _____ 2018 г.

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Приложение № 4

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркиро вка по защитны м свойства м	Срок носки в мес.	Кол- во компл. .
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
2.	Дворник	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
3.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	12 6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
4.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	ЗНГ	До износа	
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>			
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12	
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные	
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12	
		Противогаз		До износа	
5.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12	
		Фартук х/б	Ми	6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
6.	Сторож	<i>При работе сторожем:</i>			
		Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
7.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
8.	Электромонтер по ремонту электрооборудования	Костюм х/б	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Каска защитная		24	
		Очки защитные	ЗП	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Подшлемник зимний		24	

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн20	24	
		Перчатки зимние двупалые	Тн	До износа	
9.	Заведующий хозяйством	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
10.	Воспитатель	Халат х/б	ЗМи	12	3
11.	Повар	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	4
		Фартук х/б	Ми	6	3
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3
		Туфли (тапочки) кожаные	З	12	2
12.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	3
		Колпак х/б (косынка х/б)		6	3
		Перчатки резиновые		До износа	
13.	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений:</i> Халат х/б Перчатки резиновые	ЗМи	12 До износа	3
		<i>Для раздачи пищи:</i> Фартук х/б Косынка х/б	Ми	6 6	3 3

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

		<i>Для мойки посуды:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	2
		Перчатки резиновые		До износа	
		<i>Для уборки туалета:</i>			
		Халат х/б	ЗМи	12	3
		Фартук клеенчатый	Вн	6	2

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 (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50).
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

Директор государственного
учреждения образования
«Выверский учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая школа

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Выверский
учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

«__» _____ 2018г.

школа Молодечненского
района»

_____ Т.В.Баутрель

«__» _____ 2018г.

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Приложение № 5

ПЕРЕЧЕНЬ

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

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

№	Наименование профессии и должности	Класс условий труда	Доплата
1.	Повар 16675	3 класс (вредные условия труда): 3.1 (1 степени)	0,10 % от тарифной ставки 1 разряда

Основание:

1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 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».
4. Приказ начальника отдела образования, спорта и туризма от 01.06.2016г. № 486

Директор государственного
учреждения образования
«Выверский учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

«__» _____ 2018г.

Директор учреждения

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Выверский
учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая
школа Молодечненского
района»

_____ Т.В.Баутрель

Председатель профсоюзного комитета

«__» _____ 2018г.

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ № п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность отпуска
1.	Повар	4

Основание:

1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

Директор учреждения
_____Председатель профсоюзного комитета

3. 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».

4. Приказ начальника отдела образования, спорта и туризма от 01.06.2016г. № 486

Директор государственного
учреждения образования

«Выверский учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

«__» _____ 2018г.

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Выверский
учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая
школа Молодечненского
района»

_____ Т.В.Баутрель

«__» _____ 2018г.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Дворник	Мыло, 400 гр.
2.	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 гр.
3.	Повар	Мыло, 400 гр.

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,

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам.

Директор государственного
учреждения образования
«Выверский учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

«__» _____ 2018г.

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Выверский
учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая
школа Молодечненского
района»

_____ Т.В.Баутрель

«__» _____ 2018г.

Приложение № 8

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих предварительным и периодическим
медосмотрам

Характер работ	Периодичность осмотра
1.Работники пищеблоков учреждений образования (медицинская справка о состоянии здоровья)	1 раз в год
2.Работники учреждений образования, спорта и туризма: -в случае отнесения условий труда к вредным первой или второй степени (классы 3.1, 3.2); -в случае допустимых условий труда (класс 2).	1 раз в 2 года 1 раз в 3 года

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

3.Работники учреждений образования, спорта и туризма (работы связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи)	1 раз в год
4. Работники сезонных оздоровительных учреждений с круглосуточным пребыванием детей и работники с дневным пребыванием детей – перед началом работы	1 раз в год
5.Дворник	1 раз в год
6.Сторож, учитель технического труда	1 раз в 2 года
7.Уборщик служебных помещений, столяр, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, секретарь	1 раз в 3 года

Основание:

1.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47.

4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

Директор государственного
учреждения образования

«Выверский учебно-педагогический
комплекс детский сад - базовая школа
Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

«__» _____ 2018г.

Председатель ППО

государственного учреждения
образования «Выверский
учебно-педагогический
комплекс детский сад - базовая
школа Молодечненского
района»

_____ Т.В.Баутрель

«__» _____ 2018г.

Приложение № 9

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Пищеблок.
2. Лаборатория (физика, химия).
3. Мастерские.
4. Кабинет информатики.
5. Спортивный зал.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.

3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

Директор государственного

Председатель ППО

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

учреждения образования

«Выверский учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

«__» _____ 2018г.

государственного учреждения

образования «Выверский
учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая
школа Молодечненского
района»

_____ Т.В.Баутрель

«__» _____ 2018г.

Приложение № 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым
вводится суммированный учёт рабочего времени

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Наименование профессии, должности	Учётный период
Сторож	календарный год с 01 января по 31 декабря

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Директор государственного
учреждения образования
«Выверский учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

«__» _____ 2018г.

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Выверский
учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая
школа Молодечненского
района»

_____ Т.В.Баутрель

«__» _____ 2018г.

Приложение № 11

ПЕРЕЧЕНЬ

работников, имеющих право на дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день

п/п	Наименование профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Завхоз	5

**Основание 1. Постановление Совета Министров Республики:
Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении
дополнительного отпуска за ненормированный рабочий
день».**

**2. Приказ отдела образования, спорта и туризма от 27.04.2016
№ 360**

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

Директор государственного
учреждения образования

«Выверский учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

«__» _____ 2018г.

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Выверский
учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая
школа Молодечненского
района»

_____ Т.В.Баутрель

«__» _____ 2018г.

План мероприятий

по охране труда государственного учреждения образования «Выверский учебно-педагогический комплекс
детский сад-базовая школа Молодечненского района» на 2018 год

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечание
		Планируемая	Фактическая				
I. Организационные мероприятия							
1	Обучение по вопросам охраны труда работников учреждения			Согласно графика	Руководитель учреждения	Исключение несчастных случаев, 12 чел.	
2	Проверка знаний работников по вопросам охраны труда			Согласно графика	Комиссия по проверке знаний	Отсутствие нарушений по охране труда на рабочем месте	
3	Проведение вводных, первичных, внеплановых, повторных и целевых инструктажей			По мере необходимости	Ответственный за охрану труда, руководитель учреждения	Отсутствие нарушений по охране труда на рабочем месте	
II. Технологические мероприятия							

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

1	Проведение осмотра технического состояния здания школы			Апрель, октябрь	Комиссия по обследованию здания	Своевременное выявление и устранение обнаруженных нарушений	
2	Проведение обследования технического состояния спортивного оборудования			Август	Комиссия по обследованию	Проведение приемочных испытаний, создание безопасных условий для обучающихся	
3	Проведение проверки наличия инструкций по охране труда			Согласно плана работы	Комиссия по охране труда	Своевременное выявление и устранение недостатков	
4	Обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты	50,00		Сентябрь, январь	Руководитель, завхоз	Обеспечение безопасных условий труда	
5	Выполнение предписаний Молодечненского горрайотдела по чрезвычайным ситуациям: -оборудование дверей доводчиками	150,00		На протяжении года	Руководитель, завхоз	Обеспечение безопасных условий для работников и обучающихся	
6	Проведение Дней охраны труда			Ежеквартально	Руководитель,	Создание безопасных условий	

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

					ответственный за охрану труда	для работников и обучающихся	
7	Проведение учебной эвакуации на случай возникновения чрезвычайных ситуаций			Март сентябрь декабрь	Руководитель	Обеспечение чётких и слаженных действий в случае возникновения чрезвычайных ситуаций	
8	Проведение косметического ремонта коридора, учебных кабинетов, подсобных помещений	1000,00		Июль-август	Руководитель, завхоз	Создание условий, отвечающих санитарным нормам и правилам «Требования для учреждений общего среднего образования»	
9	Благоустройство территории школы	50,00		Апрель-май	Руководитель, завхоз	Создание условий, отвечающих санитарным нормам и правилам	
10	Проведение общественно-административного контроля за состоянием охраны труда			1 раз в квартал	Общественный инспектор по охране труда, администрация	Отсутствие нарушений по охране труда на рабочем месте	
11	Приобретение дезинфицирующих и моющих средств	30,00		По мере необходимости	Завхоз	Создание условий, отвечающих санитарным нормам и правилам	

Директор учреждения

Председатель профсоюзного комитета

						«Требования для учреждений общего среднего образования»	
--	--	--	--	--	--	---	--

Основание: 1. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111.

Директор государственного учреждения образования
«Выверский учебно-педагогический комплекс
детский сад-базовая школа Молодечненского района»

_____ П.В.Старовойтов

« ____ » ____ 2018 г.

Председатель ППО государственного учреждения
образования «Выверский учебно-педагогический
комплекс детский сад-базовая школа
Молодечненского района»

_____ Т.В.Баутрель

« ____ » ____ 2018 г.