**Коллективный договор**

**государственного учреждения   
дополнительного образования**

**«Молодечненский центр творчества детей   
и молодежи «Маладик»**

**на 2023 - 2026 годы**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодежи «Маладик»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодежи «Маладик»,от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодежи «Маладик»Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком), и государственным учреждением дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодежи «Маладик»(далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Устюшенко Натальи Петровны, директора учреждения.

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

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2024 годы, Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2021 – 2023 годы, Соглашения между районным исполнительным комитетом   
и Молодечненским районным Советом нанимателей на 2019 – 2025 годы (далее – Соглашение), Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашения между Главным управлением   
по образованию Минского областного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашения между управлением по образованию Молодечненского районного исполнительного комитета и Молодечненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы) обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

6. Действие коллективного договора распространяется   
на Нанимателя, работников – только членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты   
и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях   
и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников учреждения.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

Работники организации, не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

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

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

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его, как правило, на профсоюзном собрании.

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

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

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

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

Переговоры по принятию и подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры   
в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами   
на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров   
по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия).

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

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

13. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта), которые рассматриваются на профсоюзном собрании, доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется   
в управлении по труду, занятости и социальной защите Молодечненского районного исполнительного комитета.

15.Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в управлении по труду, занятости и социальной защите Молодечненского районного исполнительного комитета не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в управлении по труду, занятости и социальной защите Молодечненского районного исполнительного комитета, 1 –   
у Нанимателя, 1 – в ППО, 1 – в Молодечненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования   
и науки; 1 размещается на профсоюзном стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с 26 июня 2023 года и действует   
до 25 июня 2026 года либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании, подписывается Сторонами   
и регистрируется в установленном законодательством порядке.

**2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

18. Наниматель обязуется:

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

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

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

18.4. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы   
и совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса в целом.

19. Профком обязуется:

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

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

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

19.5. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации сотрудников учреждения в соответствии   
с законодательством.

20. Стороны пришли к соглашению:

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

20.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единоременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются настоящим коллективным договором, «Положением о премировании работников государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей   
и молодёжи «Маладик», «Положением о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик», «Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик», «Положением о порядке   
и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик», «Положением о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик». Они разрабатываются непосредственно в организации, утверждаются Руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создаётся комиссия по данным вопросам   
с обязательным включением в их состав не менее 1/3 представителей Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, профориентационной   
и других видов организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке   
и на условиях, определяемых настоящим коллективным договором, «Положением о премировании работников государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей   
и молодёжи «Маладик», «Положением о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик», «Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик», «Положением о порядке   
и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик», «Положением о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик».

20.3. Премирование руководителя учреждения, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется управлением по образованию по согласованию   
с президиумом районного комитета Профсоюза.

20.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центрами   
по обеспечению деятельности бюджетных организаций до сведения Нанимателя и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в текущем календарном году на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном приложением 1 настоящего Договора.

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

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

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

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

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

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

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии   
с «Положением о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик» (приложение 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию   
с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление   
в соответствии с «Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик» (приложение 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации и является неотъемлемой частью Договора.

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

20.9. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Отличник образования» – в размере 7 базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – в размере 5 базовых величин; Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – в размере 3 базовых величин; которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь» – в размере до 2 базовых величин; почетные званияя «Почетный гражданин Молодечненского района», «Человек года Минщины» – в размере 1 базовой величины.

20.10. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий   
по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, отсутствие учащихся на занятиях по уважительным причинам, отсутствие учащихся на занятиях в каникулярный период) оплата труда производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

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

20.12. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

20.12.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 20 – 45% оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.12.2. материальную помощь на обустройство в размере 4-х базовых величин;

20.12.3. оптимальный режим труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

20.12.4. возможность посещения учебных занятий   
по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях   
в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

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

Продолжительность рабочего дня – 8 часов в день. Начало рабочего дня 8.30, окончание – 17.30, перерыв на обед – с 13.00 до 14.00.

20.14. Для педагогов дополнительного образования устанавливается пятидневная рабочая неделя с педагогической нагрузкой не более 8 часов   
в день. Начало рабочего дня педагогов и его окончание устанавливается   
в соответствии с утвержденным Нанимателем расписанием.

В течение рабочего дня педагогам дополнительного образования предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время перерыва составляет 20 минут при условии 6-часового рабочего дня   
и устанавливается после 4-х часов рабочего дня.

При сменном режиме занятий в середине дня устанавливать перерыв не менее 1 часа между сменами для уборки и сквозного проветривания помещений.

20.15. Режим работы всех работников учреждения определяются ПВТР.

20.16. Производить выплату заработной платы согласно приказу начальника управления по образованию Молодечненского районного исполнительного комитета от 23.12.2020 № 692 «О сроках выплаты заработной платы» 2 раза в месяц: за первую половину текущего месяца – 28 числа, окончательный расчет за предыдущий месяц (январь – июнь) – 17 числа, (июль – декабрь) –18 числа.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

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

20.21. Проводить аттестацию педагогических работников   
в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам осуществляется в соответствии с законодательством.

20.22. Привлечение отдельных работников к работе   
в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается   
в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха   
в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

20.24. Деятельность педагогических работников (методистов, педагогов-организаторов, культорганизатора, педагога социального)   
в шестой школьный день планируется в соответствии с планом работы учреждения на учебный год, планом работы в шестой день недели, расписанием работы объединений по интересам приказами Нанимателя.

20.25. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

20.26. Установить сторожам суммированный учет рабочего времени согласно приложению 12.

20.27. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу), временной нетрудоспособности основного работника на основании Перечня профессий, должностей, замещаемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (приложение 14).

20.28. В случае смерти работника выплачивается единовременная выплата одному из близких родственников (законные представители, супруг(а), дети, родные братья и сестры) за счёт внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами на основании заявления близкого родственника в размере 10 базовых величин   
(п. 25 Постановление Совета Министров Республики Беларусь   
от 19.07.2013 № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций» с изменениями от 30.10.2020 № 619).

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

**3**. **ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,**

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

21. Наниматель обязуется:

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

21.2. Приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

21.4. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей   
к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

22. Профком обязуется:

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

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

22.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением   
в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов.

22.4. Информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год.

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

23.2. Установленные законодательством, настоящим договором полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

23.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения.

23.4. Проводить совместные мониторинги практики применения   
и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, аттестации педагогических работников, в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам учреждений», по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов   
на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

23.5. Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в организацию для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, 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.

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

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация на подтверждение квалификационной категории является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

23.7. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в органиации комиссию по трудовым спорам.

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

23.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей   
168 Трудового кодекса:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств; воинам-интернациолистам;

матери (мачехе), воспитывающей двух и более детей в возрасте до   
четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимися инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь, увечья или заболевания, приведших   
к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

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

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

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования   
в вечерней и заочной форме получения образования – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации;

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

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно   
с отпуском их мужей (жен);

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до четырнадцати лет.

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

23.11. Наниматель создает условия для совмещения работы   
с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении   
по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Наниматель предоставляет работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо   
в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь   
об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования,гарантии   
в соответствии со статьей 220-1 Трудового кодекса.

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя – соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

23.13. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью   
до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса:

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

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

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

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

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических   
и оздоровительных учреждениях;

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

смерти члена семьи, близкого родственника – до 5 дней без учета дороги;

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

рождения детей, внуков – 1 день;

первый учебный день детей (1 – 4 классы), последний учебный день для детей выпускных классов (9 класс, 11 класс) или внуков-первоклассников – 1 день;

юбилейных дат (40 лет, 50 лет, 60 лет и т.д.) – 1 день;

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – до 30 дней;

иные случаи по совместному решению сторон.

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

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

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

23.18. График трудовых отпусков работников составляется   
на календарный год не позднее 5 мая и доводится до сведения всех работников.

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

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

23.20. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам   
с ненормированным рабочим днем согласно законодательству (Перечень – приложение 13).

Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска   
за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности   
и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью второй настоящего пункта, производится за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если   
в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

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

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

23.22. По письменной просьбе педагогического работника   
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 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года   
(1 сентября).

23.23. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы   
по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней.

**4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

24. Наниматель обязуется:

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

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

24.3. Перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с Профкомом.

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

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства   
о занятости в части соблюдения высвобождаемым работникам предоставления гарантий и компенсаций.

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

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Трудового кодекса производится   
с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 4, 5, 6, 7 (абзацев второго, пятого и девятого), 8 – 11 статьи   
42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится   
с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

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

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

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

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

26.6. Ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях.

26.7. Заключение контрактов с работниками, работающими   
по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется   
в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее, чем за один месяц   
до заключения контракта. В день предупреждения работнику   
в письменном виде вручается проект контракта.

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

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

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

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

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

26.13. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

26.14. Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профкома.

Установить, что Наниматель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает примерную форму контракта для работников организации.

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

26.16. С работниками добросовестно работающими,   
не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень   
и квалификацию, имеющими продолжительный стаж работы   
с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо   
на максимальный срок действия контракта с обязательным включением   
в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии   
с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска не менее 2 календарных дней с сохранением среднего заработка, надбавку в размере не менее 18% оклада – для педагогических работников; в размере не менее 25% оклада – для рабочих, секретаря, инспектора по кадрам; в размере не менее 50 % оклада – для заместителя директора по хозяйственной работе;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только   
с письменного согласия работника.

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками добросовестно работающими,   
не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта.

26.17. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия   
в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска 2 календарных дней   
с сохранением среднего заработка и надбавку в размере 30% оклада,   
а с 15.08.2023 года – в размере 50% оклада.

Контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовашие себя в течение срока обязательной работы   
по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника заключаются на 5 лет с надбавкой в размере 50% оклада   
и предоставлением дополнительного поощрительного отпуска   
5 календарных дней.

26.18. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, поступление на военную службу по контракту, назначение пенсии по возрасту, пенсии   
по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до четырнадцати 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.

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

26.20. Заключать (по истечению срока действия контракта)   
с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими,   
не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.21. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры   
на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

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

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное   
не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы;

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

Характеристика на работника подписывается Нанимателем   
и председателем ППО.

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

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

26.25. В случае, если условия контракта ухудшают правовое   
и социально-экономическое положение работника по сравнению   
с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

26.26.  На работников, принятых на время отсутствия основного работника, не может быть распространена контрактная форма найма.

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

**5. ОХРАНА ТРУДА**

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов   
на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда (приложение 6).

27.3. Выделять финансовые средства (при их наличии), оборудование и материалы для осуществления предусмотренных Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

27.4. Оформлять уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (приложение 8).

27.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты,   
а также льготах и компенсациях, установленных законодательством   
и Договором.

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

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

27.9. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений   
и оборудования в соответствие с требованиями санитарных норм, правил   
и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

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

27.11. Устанавливать обязанность работников в части оказания содействия и сотрудничества с Нанимателем в деле обеспечения здоровых   
и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья.

27.12. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством:

семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя   
в виде единовременной материальной помощи в размере   
не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку   
за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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

по согласию Сторон в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Ходатайствовать перед районным исполнительным комитетом   
о выплате единовременной материальной помощи за вред, причинённый по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве, в соответствии с Соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским агропромышленным союзом   
на 2018 – 2020 годы.

27.13. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта)   
по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

27.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007   
№ 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

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

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

28. Профком обязуется:

28.1.  Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов   
по охране труда.

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

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов   
по охране труда.

28.4. Принимать участие в организации и проведении общереспубликанского смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля   
за соблюдением законодательства об охране труда, областного смотра-конкурса PROF#VisionZero для определения лучшей профсоюзной организации.

28.5. Заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов   
по охране труда, состоянии производственного травматизма   
и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

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

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

28.8. Осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве   
в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором,   
а также членам их семей.

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

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

28.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

28.12. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы № 3.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов Профсоюза по охране труда.

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты   
в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение 7);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение 9);

обеспечением кабинетов, учебных мастерских, других производственных помещений медицинскими аптечками (приложение 10).

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

29.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда   
не менее 4 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля   
за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать   
от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

29.6. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания), при выполнении работ на открытом воздухе в холодный период года. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР.

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

30.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

30.2. При распределении путёвок в детский оздоровительный лагерь «Иволга» преимущественное право на получение путёвок сохранять   
за детьми работников учреждений образования.

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

31. Профком обязуется:

31.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников – членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

31.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовых возможностей.

31.3.  Оказывать финансовую поддержку (при наличии денежных средств) любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный»   
и «образцовый».

31.4. Содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, при наличии возможности.

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1.  Представители Профкома включаются в составы создаваемых   
в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права   
и законные интересы работников.

32.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий,   
и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию   
с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся   
до сведения коллектива работников.

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

32.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

32.5. Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

32.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников.

32.7. Закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, установив над ними шефство и оказывая социальную поддержку.

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

**7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ**

33. Наниматель обязуется:

33.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления   
и санаторно-курортного лечения молодежи, занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия молодежи в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

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

33.3. Ходатайствовать о предоставлении мест для проживания   
в общежитиях, арендного жилья работникам, членам отраслевого профсоюза, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

34. Профком обязуется:

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей и учащейся молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли.

35.2. Ходатайствовать о выделении работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов и специалистов   
с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия   
на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей.

35.3. Содействовать предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

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

35.5. Развивать институт наставничества, оказывая помощь   
в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их   
в активную общественную жизнь.

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

Содействовать организации работы молодежного совета, проведению ими мероприятий.

35.7. Оказывать консультационную помощь молодым семьям   
и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства   
и охраны детства.

**8. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА   
И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

36. Наниматель обязуется:

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

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

37.3. Предоставлять на безвозмездной основе Профкому помещения, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, канцтовары, а также   
на безвозмездной основе обеспечивать содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану, обслуживание и оборудование указанных объектов, и создавать другие условия для осуществления деятельности Профкома в соответствии с Законом Республики Беларусь   
«О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

38. Профком обязуется:

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

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

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах 1% одновременно с выплатой заработной платы на расчетный счет райкома BY38BLBB30150600095898001001, УНН 600095898, БИК BLBBBY2X, ЦБУ № 932 ОАО «Белинвестбанк» г. Молодечно, пер. Партизанский,1.

39.2. Предоставлять на безвозмездной основе Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды   
и безвозмездного пользования имуществом».

39.3. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности   
о деятельности Профкома.

39.4. Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия   
в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий,   
в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, а также совместных мероприятиях Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия   
в сфере образования) с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством.   
В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

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

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

39.7. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, достигшему 100-процентного членства в учреждении, при выполнении общественной работы в интересах коллектива, организацию досуга членов профсоюза, создание благоприятного морально-психологического климата   
в коллективе стимулирующую выплату в размере 50 % оклада по основной работе.

39.8. Устанавливать общественным инспекторам за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни стимулирующую выплату в размере 30 % оклада по основной работе.

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

39.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

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

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников),4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса,   
с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза

39.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 39.10 настоящего пункта, допускается только   
с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

39.12. Не заключать контракты с работниками, работающими   
по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

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

**9. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

40. Профком обязуется:

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

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

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

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. 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.

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

**10. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА   
И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

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

43. Стороны пришли к соглашению:

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

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

43.2. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия   
в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии   
с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора одна Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах   
в месячный срок со дня ее поступления.

43.3. Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании коллектива работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

43.4. Обеспечить участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных   
с содержанием и исполнением Договора.

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную   
и своевременную информацию о принимаемых решениях и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права   
и профессиональные интересы работников.

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы   
в письменной форме о принятых мерах.

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

44.6. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем   
и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

44.7. Проекты коллективного договора, находящегося   
на профобслуживании, изменений и дополнений в него направляются до их подписания Сторонами в Молодечненскую районную организацию Белорусского профессионального союза работников образования и науки для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания   
на соответствие Соглашения между управлением по образованию   
и Молодечненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы).

|  |
| --- |
| Одобрен на профсоюзном собрании работников «\_\_» \_\_\_\_ 202\_ г., протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_.  Наниматель Председатель ППО |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  |

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Положение**

**о премировании работников государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик»**

1. Общие положения
   1. Настоящее положение разработано в соответствии   
      с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями)).
   2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения   
      и вводится для материального стимулирования работников учреждения образования за достижение определенных количественных   
      и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.
   3. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

1. Условия и порядок премирования
   1. Премирование работников производится ежемесячно исходя их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов   
      и качества выполненных работ.
   2. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.
   3. Премирование производится в обстановке полной гласности  
      на основании приказа руководителя учреждения по согласованию   
      с Профкомом в соответствии с настоящим Положением.
   4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами   
      не ограничивается.
   5. Премия начисляется за фактически проработанное время   
      по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (например, премия за сентябрь будет начислена в сентябре, а выплачена в октябре).
   6. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

* 1. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.
  2. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию   
     с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения   
     о премировании руководителей учреждений образования.

1. Показатели и размеры премирования
   1. Премиальный фонд за месяц может до 5% рапределяться пропорционально всем работника в зависимостм от оклада   
      за достижение стабильных положителных результатов в деятельности, при выполнении функциональных обязанностей.
   2. Премия устанавливается ежемесячно всем категориям работников учреждения от 5 до 200% базовой ставки за:

качественное проведение информационной работы, популяризацию работы учреждения – от 5% до 100%;

создание безопасных и здоровьесберегающих условий пребывания обучающихся в учреждении – от 5% до 100%;

организацию работы и выполнение требований по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне – от 5% до 50%;

ведение документации в соответствии с предъявляемыми требованиями – от 5% до 50%;

обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей – от 5% до 30%;

рациональное использование, экономию материальных, денежных   
и энергетических ресурсов – от 5% до 30%;

инициативу, творческий подход к решению поставленных задач, выполнению поручений – от 5% до 200%;

выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями и во внерабочее время – от 5% до 200%;

выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению руководства учреждения, методического объединения, профкома) – от 5% до 50%;

соблюдение норм служебной и профессиональной этики – от 5% до 50%.

* 1. Премия устанавливается ежемесячно педагогическим работникам от 5 до 200% базовой ставки за:

достижение стабильных положительных результатов   
в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – от 5% до 100%;

проведение открытых занятий, методических недель и семинаров   
в рамках учреждения – от 5% до 30%;

результативность работы объединений по интересам – от 5% до 30%;

подготовку и проведение педсоветов, семинаров, конференций – от 5% до 30%;

выступления с докладами, сообщениями по обмену опыта – от 5% до 20%;

внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, информационных технологий, наглядных пособий – от 5% до 30%;

разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера, онлайн-формы) – от 5% до 50%;

организацию образовательных услуг по запросам родителей (законных представителей) – от 5% до 50%;

качественное взаимодействие с законными представителями обучающихся – от 5% до 30%;

участие в работе по организации оздоровления учащихся   
в свободное от учебы время и в летний период – от 5% до 50%;

осуществление наставничества – от 5% до 20%;

качественную организацию воспитательной и идеологической работы – от 5% до 50%;

подготовка и обеспечение участия обучащаюхся в соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах и т.п. – от 5% до 50%;

участие в методических, культурно-массовых и иных общественно значимых мероприятиях – от 5% до 30%;

эффективность, оперативность выполнения поручений, соблюдение сроков предоставления регулярной и разовой информации, отчетности – от 5% до 150%;

работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке – от 5% до 100%.

3.3. Премия устанавливается ежемесячно рабочим   
и обслуживающему персоналу от 5 до 200% базовой ставки за:

обеспечение сохранности и учета материальных ценностей, обеспечение надлежащего санитарного состояния помещений   
и прилегающей территории – от 5% до 30%;

образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – от 5% до 50%;

участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения – от 5% до 150%;

проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – от 5% до 200%;

работу по обеспечению готовности помещений и территории учреждения к новому учебному году – от 5% до 200%;

обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования – от 5% до 100%;

экономию материальных и энергетических ресурсов – от 5% до 30%;

предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – от 5% до 100%;

качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – от 5% до 50%.

1. Основания для снижения и отмены премии
   1. Основаниями для снижения премии до 50 % являются:

нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;

нарушение инструкций, которые приводят к снижению качества работы;

несвоевременное и некачественное представление информации;

неаккуратное ведение документации, несвоевременное представление учебной документации на проверку;

опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места;

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

непосещение собраний, педсоветов, заседаний методических объединений, совещаний без уважительных причин;

нарушение правил охраны труда и техники безопасности;

утрата и (или) порча материальных ценностей;

использование государственного имущества не в служебных целях;

нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами;

случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время.

4.2. Показатели лишения премии на 100%:

прогул (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);

грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности;

при невыполнении обязательств по коллективному договору;

грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника (с учащимися, коллегами, законными представителями и т.д.);

появление на работе в нетрезвом, наркотическом, токсическом состоянии;

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

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

другие случаи грубого нарушения Трудового кодекса, правил внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативно-правовых актов.

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

5. Заключительные положения

5.1. Конкретные размеры премирования работников устанавливаются в соответствии с решением комиссии   
по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда   
из равного числа представителей Нанимателя и ППО.

5.2. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно.

5.3. Конкретные размеры премирования устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с Профкомом на основании настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Положение**

**о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик»**

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

рождение ребенка – до 6 базовых величин;

бракосочетание работника (первый раз) – до 5 базовых величин;

пожар, иные чрезвычайные ситуации – 10 базовых величин;

при несчастных случаях в семье работника – 5 базовых величин;

смерти близкого родственника работника (дети, родители,   
супруг (а) – до 6 базовых величин;

длительная нетрудоспособность работника (свыше   
30 календарных дней) – до 6 базовых величин;

прохождение платного обследования и лечения (при предоставлении подтверждающих документов) – до 6 базовых величин;

на подготовку детей к школе – многодетным семьям, имеющим   
3-х и более детей (один раз в год, на начало учебного года) – 2 базовые величины;

семьям, воспитывающим детей одним из родителей (один раз   
в год) – 2 базовые величины;

иных случаях по совместному решению руководителя   
и профсоюзного комитета – до 5 базовых величин.

1. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения районного соглашения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.
2. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение календарного года, распределяются   
   в равных частях между всеми работниками учреждения по согласованию с Профкомом.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
 и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Положение**

**о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты   
на оздоровление работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик»**

1. Общие положения
   1. Настоящее положение разработано в соответствии   
      с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями)).
   2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 (одного) оклада работника (если иное не установлено законодательством).
   3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск.
   4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения по согласованию с Профкомом   
      на основании заявления работника.
2. Порядок осуществления единовременной выплаты   
   на оздоровление
   1. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников, в том числе включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым   
      в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата   
      на оздоровление и другие.
   2. Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата   
      на оздоровление осуществляется из расчета 1 (одного) оклада с учетом педагогической нагрузки.
   3. Работникам, работающим на неполную ставку, выплата   
      на оздоровление осуществляется с учетом объема работы.
   4. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся и единовременная выплата не производилась.
   5. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в этом календарном году единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.
   6. Единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании Положения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

2.8. В случае увольнения работника единовременная выплата   
на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени   
в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом 2.4 пункта   
2 настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Положение**

**о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик»**

1. Общие положения
   1. Настоящее положение разработано в соответствии   
      с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями)).
   2. На выплату надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размере 15% от суммы окладов работников учреждения.
   3. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию   
      с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения районного соглашения.
2. Порядок и условия установления надбавок

к окладам работников

* 1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.
  2. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается педагогическим работникам от 5% до 200% оклада работника за:

высокий уровень организации образовательного процесса, профессиональное мастерство, расширенный объем работы;

руководство и участие в методической и экспериментально-инновационной работе, работу руководителями методических объединений, организацию работы с творческими группами педагогов;

работу наставником у молодых специалистов;

участие в выставочной деятельности, в тематическом оформлении учреждения;

подготовку и проведение в учреждении заседаний педсовета, семинаров, консультаций, праздников и иных мероприятий;

организацию работы по развитию образовательных отношений   
на международном уровне;

участие в работе по совершенствованию методического обеспечения образовательного процесса, разработку методических пособий;

разработку и внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, информационных технологий, наглядных пособий, инновационных методик и технологий (тесты, деловые игры, использование компьютера, онлайн-формы);

эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях;

достижение высоких результатов, призовых мест в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.п., утвержденных Министерством образования:

районный уровень – до 30%;

областной уровень – до 50%;

республиканский уровень – до 70%;

международный уровень – до 100%;

качественное взаимодействие с законными представителями обучающихся;

организацию образовательных услуг по запросам родителей (законных представителей);

организацию работы летнего профильного оздоровительного лагеря;

организацию работы по охране труда, пожарной безопасности   
и гражданской обороне;

качественное сотрудничество с окружающим социумом;

развитие внебюджетной деятельности;

своевременное и качественное ведение установленной документации;

каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни;

организацию и выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями;

иные показатели по решению комиссии по распределению фондов надбавок, премий и материальной помощи.

2.3. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается рабочим учреждения, секретарю, инспектору по кадрам от 5% до 200% оклада работника за:

работу в особых условиях труда (вредные условия, работа   
в ночную смену, работа в сложных погодных условиях);

развитие и совершенствование материально-технической базы учреждения;

организацию работы по созданию безопасных условий пребывания обучающихся и работников;

обеспечение порядка, соблюдение установленных санитарных   
и иных норм во вверенных помещениях;

обеспечение стабильного функционирования систем отопления, вентиляции, канализации, водопровода и электрохозяйств;

выполнение ремонтных работ, работ по благоустройству   
и озеленению учреждения и прилегающей территории;

участие в подготовке учреждения к новому учебному году;

ликвидацию последствий аварий, стихийных бедствий, экстренных ситуаций;

экономию материальных и энергетических ресурсов;

кадровое и административное делопроизводство, экономические расчеты, подготовку статистической отчетности;

организацию и выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями;

иные показатели по решению комиссии по распределению фондов надбавок, премий и материальной помощи.

2.4. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за работу в общественных организациях, выполнение общественных поручений в интересах коллектива (содействие в вопросах охраны труда, пропаганда здорового образа жизни, организация досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе:

председателю ППО – в размере 50% оклада по основной работе;

общественному инспектору по охране труда – в размере 30% оклада по основной работе;

уполномоченному должностному лицу, на которого возложены соответстующие обязанности по охране труда – в размере 50% оклада по основной работе;

председателю первичной общественной организации «Белая Русь» — в размере 10% оклада по основной работе.

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

трудовых, социальных отпусков;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

3. Заключительные положения

3.1. Конкретные размеры надбавок работникам устанавливаются  
в соответствии с решением комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей Нанимателя и ППО.

3.2. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно.

3.3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с Профкомом на основании настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
 и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Положение**

**о размере, порядке и условиях установления надбавок   
за характер труда работникам государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодёжи «Маладик»**

1.Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии   
     с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями)).
  2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок работникам учреждения образования   
     за выполнение отдельных видов работ.
  3. На установление надбавок педагогическим работникам   
     за характер труда направляется 10 % суммы окладов педагогических работников.
  4. На установление надбавок рабочим (уборщику помещений, уборщику территории, гардеробщику, сторожу (вахтеру), столяру, слесарю-сантехнику, электромантерку по обслуживанию и ремонту электрооборудования), секретарю, инспектору по кадрам, работникам бюджетных организаций сферы образования, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее – рабочие и межотраслевые служащие) направляются бюджетные средства в размере от 50% до 110% (включительно) сумм окладов этих работников.
  5. Надбавки всем работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

трудовых, социальных отпусков;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

1. Порядок и условия установления надбавок   
   педагогическим работникам
   1. Надбавки работникам учреждения образования   
      (за исключением руководителя учреждения и заместителей директора) устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.
   2. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на месяц по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2.4. настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.
   3. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается   
      до 60 % (включительно) от базовой ставки.
   4. Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам зы выполнение отдельных видов работ:

за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;

за работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;

за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);

за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях   
и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

за участие в экспериментальной и инновационной деятельности   
в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство   
и консультирование экспериментальных и инновационных проектов.

1. Порядок и условия установления надбавок

рабочим и межотраслевым служащим

* 1. Надбавки рабочим и межотраслевым служащим устанавливаются на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в п. 3.3. настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.
  2. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается   
     до 100 % (включительно) от оклада.
  3. Надбавки рабочим и межотраслевым служащим устанавливаются на месяц по одному или нескольким основаниям за выполнение отдельных видов работ:

за повышенный объем и разновидность выполняемой работы,   
ее интенсивность;

за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

за проведение ремонтных работ;

за образцовое содержание рабочего места, оборудования;

за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;

за рациональное использование рабочего времени;

за взаимозаменяемость в коллективе;

за укрепление материально-технической базы;

за экономию энергоресурсов;

за отсутствие замечаний по санитарному содержанию помещений.

1. Заключительные положения
   1. Конкретные размеры надбавок работникам за характер труда устанавливаются в соответствии с решением комиссии   
      по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда   
      из равного числа представителей Нанимателя и ППО.
   2. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно.
   3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с Профкомом на основании настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 6

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**План мероприятий**

**по улучшению условий и охраны труда**

**государственного учреждения дополнительного образования «Молодечненский центр творчества детей и молодежи «Маладик»**

**на 2023-2026 годы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятия | | Сроки выполнения мероприятия | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность | Примечания |
| планируемая | фактическая |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Косметический ремонт кабинета № 19, 23, 33, 34 | 800 |  | По мере поступления бюджетных средств | Директор  Устюшенко Н.П.;  зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Выполнение требований СанПиН, обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизма во время образовательного процесса  (50 чел.) |  |
| 2. | Покраска полов каб. 9, 15, 21, 25, актовый зал | 500 |  | По мере поступления бюджетных средств | Директор  Устюшенко Н.П.;  зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Выполнение требований СанПиН, обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизма во время образовательного процесса  (130 чел.) |  |
| 3. | Ремонт лесничного пролета (2) | 5000 |  | По мере поступления бюджетных средств | Директор  Устюшенко Н.П.;  зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизма во время образовательного процесса  (370) |  |
| 4. | Проведение учебы и проверки знаний по вопросам охраны труда:  с категорией работников, которые должны проходить ежегодно;  с категорией работников, которые должны проходить раз в три года. |  |  | В течение года | Зам. директора  Кажуро М.М. | Повышение уровня знаний работников по вопросам охраны труда, обеспечение безопасных условий труда в кабинетах, предупреждение травматизма  (70 чел.) |  |
| 5. | Ремонт санузла I этажа с установкой полукабин | 10000 |  | По мере поступления бюджетных средств | Директор  Устюшенко Н.П.;  зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Выполнение требований СанПиН  (370) |  |
| 6. | Подводка горячей воды к умывальным раковинам в санитарных узлах | 4000 |  | По мере поступления бюджетных средств | Директор  Устюшенко Н.П.;  зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | (400 чел.) |  |
| 7. | Ремонт напольного покрытия в фойе 1 этажа;  Обшивка двух колонн в фойе первого этажа | 15000  1000 |  | По мере поступления бюджетных средств | Директор  Устюшенко Н.П.;  зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | (400 чел.) |  |
| 8. | Ремонт участка карниза здания со стороны ул.Вольной | 8500 |  | По мере поступления бюджетных средств | Директор  Устюшенко Н.П.;  зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизма  (400 чел.) |  |
| 9. | Покраска цокольной части здания | 200 |  | По мере поступления бюджетных средств | Директор  Устюшенко Н.П.;  зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. |  |  |
| 10. | Благоустройство территории центра. | 300 |  | В течение года | Зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизма  (400 чел.) |  |
| 11. | Восстановление асфальтового покрытия пешеходных дорожек у входа в здание | 5200 |  | По мере поступления бюджетных средств | Директор  Устюшенко Н.П.;  зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизма  (400 чел.) |  |
| 12. | Обеспечение готовности к отопительному сезону. | 480 |  | 3 квартал 2023-2026 | Зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизма  (400 чел.) |  |
| 13. | Приобретение средств индивидуальной защиты и средств профилактики (смывающие и обезвреживающие средства) | 200 |  | В течение года | Зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизма  (20 чел.) |  |
| 14. | Приобретение спецодежды для работников технического персонала | 300 |  | По мере поступления бюджетных средств | Зам. директора по хозяйственной работе  Капуцкий В.Н. | Обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизмаВыполнение соглашений коллективного договора  (20 чел.) |  |
| 15. | Обеспечение своевременного прохождения медицинских осмотров |  |  | В течение года | Секретарь  Лукашанец О.В. | Обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизмаВыполнение требований инструкции № 47  (70 чел.) |  |
| 16. | Оформление стенда по охране труда |  |  | В течение года | Зам. директора  Кажуро М.М. | (70 чел.) |  |

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 7

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Перечень**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии, должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки  в мес. |
| 1 | Уборщик помещений служебных | Халат хлопчатобумажный  Фартук прорезиненный  Рукавицы хлопчатобумажные  Сапоги или полусапоги резиновые  Перчатки резиновые | ЗМи  ЗМИ  Ми  В  Вн | 12  До износа  2  12  До износа |
| 2 | Уборщик территории | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Головной убор из х/б  Плащ непромокаемый с капюшоном  Сапоги резиновые  Куртка х/б на утепляющей подкладке  Сапоги кожаные утепленные  Рукавицы комбинированные  Головной убор зимний | ЗМи  Ми  Вн  В  Тн  Тн20  Ми | 12  12  12  Дежурн.  24  36  36  До износа  36 |
| 3 | Сторож (вахтер) | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Костюм для защиты от пониженных температур из х/б Плащ непромокаемый с капюшоном  Сапоги резиновые  Полушубок  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  Рукавицы утепленные | ЗМи  Ми  Тн  Вн  В  Тн  Тн20  Тн | 12  12  36  Дежурн.  24  Дежурн.  48  24  До износа |
| 4 | Слесарь-сантехник | Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой  Рукавицы с накладками  Ботинки кожаные  Перчатки резиновые  Сапоги резиновые  Противогаз шланговый | Ву  Ми  Вн  В | 12  1  12  До износа  24  До износа |
| 5 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм х/б  Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные  Галоши диэлектрические  Перчатки диэлектрические Перчатки трикотажные  Рукавицы комбинированные  Каска защитная  Очки защитные | ЗМи  ЗМи  Ми  Эн  Эн  Ми  Ми  ЗП | 12  12  12 Дежурн. Дежурн. До износа До износа 24  До износа |

Основание:

* 1. Статья 28 Закона Республики Беларусь № 356-З «Об охране труда» от 23 июня 2008 г.
  2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006№ 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).
  3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).
  4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда   
     и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 8

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
 и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

Список

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Периодичность медосмотра |
| 1. | Работники учреждений образования, учреждений спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  п.22.Работы в учреждениях образования для детей, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 2. | Уборщик служебных помещений | Приложение 1  п.1.2.3. Синтетические моющие средства (А) (сульфанол, алкиламиды и другие). | 1 раз в 3 года |
| 3. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 3  п.4. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ (электроустановка действующая: электроустановка или ее часть, которая находится под напряжением либо на которую напряжение может быть подано включением коммутационных аппаратов или за счет электромагнитной индукции);  Приложение 3  п.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в 2 года  1 раз в 2 года |
| 4. | Сторож (вахтер) | Приложение 3.  п.11.Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны. | 1 раз в 2 года |

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда»   
   от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь   
   от 18.12.2019 № 274-З).
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и  
    внеочередных медицинских осмотров работающих».
4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016)).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 9

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей

и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Перечень**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Уборщик територий | Мыло, 400 гр. |
| 2. | Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| 3. | Столяр | Мыло, 400 гр. |
| 4. | Слесарь-сантехник | Мыло, 400гр. |

Основание:

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 10

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Перечень**

**подразделений учреждения образования**

**для обеспечения медицинскими аптечками**

**с целью оказания первой помощи при несчастных случаях**

1. Вахта.
2. Кабинеты по техническому творччеству.

Основание:

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

2. П. 77, глава 5 Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 «Об утверждении Правил по охране труда».

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

**Перечень**

**вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи**

**(универсальную)**

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20 | 1 уп. |
| Валерианы экстракт 0,02 № 50 | 1 уп. |
| Глицерил тринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 10 мл (40 мл) или 5% - 1 мл № 10 | 1 фл. |
| Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0 | 1 уп. |
| Кеторолак 0,01 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 или Цетиризин 0,01 № 20 | 1 уп. |
| Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0) | 1 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 10,0 (20,0) | 1 уп. |
| Нафазолин капли для носа 0,1% - 10 мл или ксилометазолина капли для носа 0,1% - 10 мл | 1 фл. |
| Параскофен № 10 или Цитрамон № 10 | 1 уп. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 1 уп. |
| Перекись водорода р-р 3% - 40 мл (100 мл) | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 20% - 1 мл (1,5 мл) тюбик-капельница № 2 или Сульфацетамида р-р 20% (30%) - 5 мл | 1 уп.  (1 фл.) |
| Уголь активированный 0,25 № 10 | 1 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 5 см | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 7 м х 14 см | 2 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий Эсмарха | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см (6 х 10 см) | 3 уп. |
| Лейкопластырь катушечный 1 х 500 см (2 х 500 см) | 1 уп. |
| Напальчник резиновый № 10 | 1 шт. |
| Ножницы тупоконечные | 1 шт. |
| Салфетка стерильная размером не менее 10 х 10 см № 1 | 5 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 11

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Список**

**профессий и должностей работников, подлежащих**

**санитарно-гигиеническому обучению и аттестации**

1. Заместитель директора по хозяйственной работе.
2. Уборщик служебных помещений.
3. Слесарь-сантехник.

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь   
от 7 августа 2019 г. № 525 «Об утверждении специфических санитарно-эпидемиологических требований» (в редакции постановлений Савмина от 17.01.2022 № 29, от 31.08.2022 № 570, от 15.11.2022 3 780).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 12

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
 и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым**

**вводится суммированный учет рабочего времени**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии, должности | Учетный период |
| Сторож (вахтер) | Календарный год  с 01 января по 31 декабря |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 13

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
 и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работников, которым устанавливается**

**дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска  (в календарных днях) |
| 1 | Директор учреждения дополнительного образования детей и молодежи | 7 |
| 2 | Заместитель директора учреждения дополнительного образования детей и молодежи | 7 |
| 3 | Заместитель директора по хозяйственной работе | 7 |
| 4 | Методист учреждения дополнительного образования детей и молодежи | 5 |
| 5 | Педагог дополнительного образования детей и молодежи | 6 |
| 6 | Педагог-организатор учреждения дополнительного образования детей и молодежи | 5 |
| 7 | Педагог социальный учреждения дополнительного образования детей и молодежи | 5 |
| 8 | Секретарь | 3 |
| 9 | Инспектор по кадрам | 3 |

Основание:

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь   
   от 18.03.2008г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска   
   за ненормированный рабочий день» с изменениями и дополнениями.
2. Приказ начальника управления по образованию Молодечненского райисполкома от 12.04.2019 № 287   
   «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам управления образования и подведомственных учреждений с изменениями и дополнениями».
3. Приказ управляющего государственного учреждения «Молодечненский межотраслевой центр обеспечения деятельности бюджетных организаций» от 01.04.2020 № 3 «Об утверждении организационно-распорядительных документов».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №

Приложение 14

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного

учреждения дополнительного

образования «Молодечненский

центр творчества детей   
 и молодёжи «Маладик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Устюшенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Перечень**

**должностей и профессий, замещаемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности**

1. Сторож (вахтер).
2. Уборщик служебных помещений.
3. Уборщик территорий.
4. Заместитель директора по хозяйственной работе.

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 г. № 149 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 №