Государственное учреждение образования «Гимназия №1 г. Новогрудка»

Первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Гимназия №1 г. Новогрудка»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

государственного учреждения образования

«Гимназия №1 г. Новогрудка»

 и первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Гимназия №1 г. Новогрудка»

 на 2022-2025 годы

Новогрудок, 2022 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного учреждения образования**

**«Гимназия № 1 г. Новогрудка»**

**и первичной профсоюзной организации**

**Государственного учреждения образования**

**«Гимназия № 1 г. Новогрудка»**

**на 2022-2025** **годы**

1. Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка», от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников-членов профсоюза, в лице председателя профкома Логин Оксаны Владимировны и администрацией Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка» (далее – Наниматель) в лице руководителя Олехнович Светланы Ивановны, в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 года № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 (продлено на 2022 -2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021 – 2024 годы, Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025годы, Соглашением между управлением образования Новогрудского районного исполнительного комитета и Новогрудской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.
2. Договор является локальным нормативно-правовым актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений между Нанимателем и коллективом работников, членами профсоюза.
3. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025годы обязательны для исполнения Сторонами.
4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.
5. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.
6. Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

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

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Сфера действия коллективного договора определяется сторонами в пределах их полномочий.

1. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров, о  внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Договор подписывается представителями сторон после одобрения профсоюзным собранием.

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

8.  Стороны совместно осуществляют систематический анализ Договора.

9.  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.

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

Порядок ведения переговоров определяется сторонами на совместном заседании.

11. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора. С согласия сторон действие Коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

12.  Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

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.

13.  Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на совместном заседании не реже 2-х раз в год, доводятся до сведения членов первичной профсоюзной организации.

14. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или первичной профсоюзной организации в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

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

15. Стороны согласились регулярно освещать на сайте промежуточные итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

16.  Стороны представляют Договор в 5-и экземплярах для регистрации в  управление по труду и социальной защите Новогрудского районного исполнительного комитета в месячный срок после его подписания сторонами.

17.  Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до работников учреждения.

**Организация, нормирование и оплата труда**

18. Наниматель обязуется:

18.1. Осуществлять контроль за полнотой финансирования и расходованием средств бюджета учреждения.

18.2. Проводить работу с коллективом:

18.2.1. при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде, оперативно доводить их до сведения и применять в работе;

18.2.2. по мере необходимости разъяснять вопросы нормирования и оплаты труда работников;

18.2.3. проводить совещания по вопросам оплаты труда работников с участием представителей профсоюзного комитета.

18.3. Направлять предложения и поддерживать инициативы Министерства образования по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

18.4. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

18.5. Обеспечить условия для предоставления матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю, в месяц в соответствии, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. №34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней».

18.6. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

19. Профсоюзный комитет обязуется:

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

19.2. Оперативно доводить до сведения первичной организации руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма.

19.3.  Консультировать работников по вопросам нормирования и оплаты труда.

19.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, а также о профсоюзах. О результатах информировать работников.

20. Наниматель и профсоюзный комитет обязуются:

20.1. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

20.2. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся оплаты труда.

20.3. Проводить совместные проверки соблюдения законодательства по оплате труда.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями.

Они разрабатываются непосредственно в учреждении, утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются нанимателем по согласованию с профкомом.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с соответствующими комитетами Профсоюза.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в доступных для ознакомления работников местах.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, создать комиссию на паритетной основе из равного количества представителей нанимателя и профсоюзного комитета в составе: Олехнович С.И., Зенькович О.Н., Паламарчук Е.В., (представители нанимателя) и Логин О.В., Будилович Е.Н., Солодкова А.А. (представители профсоюзного комитета).

21.2. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением Положение о размерах, порядке оказания материальной помощи работникам Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка» (Приложение № 2).

21.3. Производить единовременную выплату на оздоровление работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам при уходе в трудовой отпуск Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка» (Приложение № 4).

 21.4. Производить премирование работников, устанавливать надбавки стимулирующего и компенсирующего характера работникам в соответствии с Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплатах Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка» (Приложение 1), Положением о премировании работников Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка»(Приложение 3) *,* которые утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на собрании коллектива работников и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

21.5. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

21.6. Материальное стимулирование труда руководителя осуществляется по согласованию с районным комитетом Профсоюза, на основании Положений, разработанных управлением образования по согласованию с райкомом Профсоюза и являющихся неотъемлемой частью Соглашения, заключенного между ними.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных вышестоящим органом на период вакансии производится на основании приказа по учреждению образования, согласованного с комитетом Профсоюза и вышестоящим органом - управлением образования.

21.7. Материальная помощь руководителю оказывается на основании Положения об оказании материальной помощи (Приложение № 2) по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом с разрешения руководителя управления образования.

Единовременная выплата руководителю на оздоровление производится на условиях, установленных коллективным договором гимназии и Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам при уходе в трудовой отпуск Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка» (Приложение № 4) по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, на основании приказа начальника управления образования.

21.8. Внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам, расходуются по согласованию с профкомом .

21.9. Размер средств, направляемых на стимулирующие и компенсирующие выплаты определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится бухгалтерской службой до сведения руководителя и профсоюзного комитета.

21.10. Осуществлять ежемесячно расчет экономии средств, предусмотренных на оплату труда в соответствии с «Инструкцией о порядке расчета планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда», утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.03.2016 № 16. Информацию о наличии и размере сэкономленных средств доводить до сведения руководителя и Профкома. Сэкономленные средства направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании (Приложение 3).

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

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется до начала трудовых отпусков в летний период 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, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка с учетом семейного положения, состояния здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с соответствующим профсоюзным комитетом.

21.12. Предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации учителям, имеющим нагрузку не более 1,25 ставки. Порядок использования методического дня определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

21.13. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписание учебных занятий и другие локальные правовые акты согласовываются с профкомом.

21.14. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, в связи с сельхозработами и другими обстоятельствами) оплата производится в размере 100 % установленного оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата выплачивается им в полном объеме.

21.15. Установить стимулирующие выплаты в размере 10% ставок (окладов) молодым специалистам, имеющим ученую степень, и 5% ставок (окладов) всем остальным молодым специалистам с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы.

21.16. Установить гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование в первые два года работы:

21.17.1. оказание материальной помощи на обустройство в размере 10 БВ в качестве единовременной выплаты при трудоустройстве на работу или частями в период сентябрь-май первого года работы;

21.17.2. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

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

21.18. 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».

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

21.19. Выплату заработной платы производить регулярно два раза в месяц: аванс – «27» числа, окончательный расчет – «12» числа месяца, следующего за расчетным.

 Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, 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.

21.20. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска и единовременную выплату на оздоровление производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

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

21.22. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

21.23. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность нанимателя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в контракте (трудовом договоре), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

21.24. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования. Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.

21.25. Графики отпусков утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее 5 января текущего года.

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

21.27. Работа педагогов в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписанием работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных занятий, консультаций, приказами Нанимателя.

21.28. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению с Профкомом предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь)».

21.25. Сторонам постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и исправления ситуации.

21.26. Нанимателю учитывать нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по срочному договору на период отсутствия основного работника в связи с нахождением в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при оплате нагрузки и в каникулярный период.

21.27. Нанимателю оплачивать нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии их фактической отработки.

21.28. Производить единовременную выплату на оздоровление работникам при уходе в трудовой отпуск в соответствии с Положением о единовременной выплате на оздоровление при уходе в трудовой отпуск работникам гимназии (Приложение №4).

21.29. Производить работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

**Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства**

22. Наниматель обязуется:

22.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, отпусков, расписание учебных, факультативных и других занятий, должностные, рабочие инструкции работников, графики работ (сменности) и другие документы по согласованию с Профкомом.

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

22.3. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

22.5. Оперативно доводить до сведения работников изменения и дополнения, вносимые в нормативные, правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

22.6. Своевременно направлять в адрес Профкома приказы, инструктивные письма, касающиеся вопросов условий, организации, нормирования оплаты и охраны труда, социально-экономического положения работников отрасли.

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

22.8. Проводить консультации для работников по вопросам законодательства о труде.

22.9. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников, вопросы настоящего Договора, предоставлять возможность профсоюзному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

23. Профсоюзный комитет обязуется:

23.1. Оказывать помощь в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, участвовать в проводимых совещаниях и семинарах.

23.2. Организовывать и координировать работу общественных инспекторов по охране труда, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда. При необходимости информировать нанимателя об итогах контроля. Участвовать в проведении совместного мониторинга по соблюдению законодательства о труде, охране труда.

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций образования, принимаются Нанимателем по согласованию с профкомом.

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

24.3. Обеспечивать оперативное информирование работников по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве в системе Министерства, о принимаемых мерах по улучшению их социально­ экономического положения.

24.4. Не реже одного раза в год проводить совместное изучение соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях.

Осуществлять беспрепятственный допуск представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора) в форме проверок, мониторингов, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством

24.5. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема преподавательской работы, разряд и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется нанимателем с участием профкома. Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы 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.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать комиссию по трудовым спорам.

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

24.7. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования, профессионально-технического образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования; в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают, предоставлять оплачиваемые отпуска для сдачи сессий и экзаменов в соответствии со статьями 214 – 216 и 211 Трудового кодекса Республики Беларусь

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

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

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

24.11. По письменной просьбе работника предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимость ухода за близкими родственниками и членами семьи на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

 другим непредвиденным случаям.

Продолжительность отпуска определяется в индивидуальном порядке по соглашению сторон.

24.12. Беременным женщинам по их желанию предоставлять 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.

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

24.14. При формировании делегаций, выезжающих на конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, а также по обмену опытом работы, включать в их состав представителей профкома.

24.15. Проводить по инициативе одной из сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в отрасли образования, предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

24.16. Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – не менее пяти базовых величин в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда коллективов учреждений и организаций.

24.17 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 90 дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

24.18. Наниматель может с согласия работника в случае производственной необходимости отозвать работника 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.

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

24.20. Нанимателю по согласованию с профкомом представлять кандидатуры работников, добросовестно и инициативно исполняющих свои обязанности и не имеющих дисциплинарных нарушений к награждению Почетной грамотой управления образования (другими наградами) в связи с юбилеем.

24.21. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. 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 (Приложение 11).

24.22. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно приложению №8.

24.23. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса в соответствии с документами из учреждения получения образования, с оплатой предусмотренной коллективным договором учреждения.

**Гарантии занятости**

25. Наниматель обязуется:

25.1. He допускать необоснованного сокращения рабочих мест, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест, трудоустройству.

Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

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

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

26. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

26.3. Оказывать материальную помощь уволенным по сокращению численности или штата работникам и нетрудоустроенным, также пострадавшим в результате пожара, наводнения, урагана и других стихийных бедствий.

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

27.2. 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:

получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

имеющим более длительный непрерывный стаж работы в организации (15 и более лет);

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям.

27.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве»;

с работниками, имеющими детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

одиноких граждан, усыновивших детей.

27.4. В период срока предупреждения работника о сокращении предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

В случае, если наниматель не намерен продлевать или заключать новый контракт с работником, предоставлять ему социальный отпуск (один день в неделю) в течение месяца до истечения срока контракта без сохранения заработной платы.

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

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

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

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

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

27.9. 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, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

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

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально - технического образования, на дневных отделениях учреждений, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

27.11. Обсуждение, заключение контрактов с работниками — членами профкома происходит при участии представителя профкома.

27.12. Нанимателю заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261 2 Трудового кодекса.

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

27.14. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

27.15. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии установления надбавки или повышения тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение (организацию).

27.16. Заключать 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 дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

27.17. Сторонам, заключившим контракт, предупреждать друг друга за один месяц до окончания срока действия контракта о намерении прекратить или продолжить трудовые отношения.

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

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

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

27.21. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы Министерства.

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

27.22.  Рекомендовать нанимателям заключать (по истечении 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 письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

 27.23. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

27.24. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья;

назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

избрание на выборную должность;

переезд в другую местность;

уход за больными (инвалидами) родственниками;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения;

трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;

пенсионный возраст;

перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы),

зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

27.25. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения.

27.26. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, установить надбавку стимулирующего характера в размере 5 % ставки (оклада).

27.27. Не привлекать работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

27.28. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

27.29. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

**Охрана труда**

28. Наниматель обязуется:

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

28.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда.

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

28.4. Выделять финансовые средства на осуществление мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

28.4. Оформить уголок по охране труда.

28.5. 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 9).

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

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

28.8. Привести к началу учебного года все помещения в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения. (Приложение 10)

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

28.10. Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

28.11. Заключать договор на обслуживание электрохозяйства с управлением образования Новогрудского райисполкома.

28.12**.** Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1 - 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель оказывает материальную помощь не менее одного среднемесячного заработка (Приложение № 2).

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

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

28.15. Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профсоюзный комитет.

28.16. Продолжить обучение или повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебной мастерской технического труда.

28.17. Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещение ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных зарплат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере 1 среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина Нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся, вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации Наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в который произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников.

29**.** Профком обязуется:

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

29.2. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

29.4. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

29.5. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

29.6. Принимать участие в районных этапах смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

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

Работник обязан оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае на производстве, а также ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него или окружающих людей.

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

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

29.12. Принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда.

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

29.14. Не реже одного раза в год с участием представителя Нанимателя анализировать состояние производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

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

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

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

30.2. Выделять денежные средства на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

30.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 5);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 7);

созданием условий для питания работников через столовую гимназии,

оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе.

30.4. Проводить обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы образования в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

30.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

30.6. Освобождать общественных инспекторов по охране труда от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

30.7. Нанимателю:

30.7. 1. обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством, категорий работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 9);

30.7. 2. осуществлять беспрепятственный допуск представителей профсоюза для проведения мониторинга охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

30.7. 3. 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 защиты, льготах и компенсациях, установленных законодательством;

30.7. 4. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

30.7. 5. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца в размере не менее 10 % тарифной ставки.

30.7. 6. предоставлять необходимые возможности и время общественным инспекторам по охране труда для осуществления ими своих полномочий.

30.7. 7. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

Работникам:

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

31. Стороны договорились:

продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов; внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно организовывать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов.

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

32. Наниматель обязуется:

32.1. содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников;

32.2. предоставлять на безвозмездной основе помещение спортивного зала, тренажёрного зала, спортивные площадки работникам гимназии для проведения физкультурно-оздоровительных занятий.

В случае смерти работника или члена его семьи предоставлять помещение столовой гимназии для оказания ритуальных услуг с погашением стоимости израсходованных электроэнергии и воды, также для проведения его собственного бракосочетания и бракосочетания детей.

33. Профком обязуется:

33.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников и информировать РК профсоюза.

33.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист» со скидкой для членов профсоюза.

34. Стороны обязуются:

34.1. Добиваться выделения жилья в общежитиях педагогическим работникам.

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

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

34.4. Организовать работу группы здоровья.

34.5. Вести учет ветеранов учреждения и оказывать им необходимую помощь.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. 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.

35.2. Наниматель совместно с профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

35.3. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников учреждения.

35.4. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия.

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

35.6. 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 организации.

35.7. Не снимать с профучета работников, вышедших на пенсию, одиноко проживающих, неработающих, освободив их от уплаты профвзносов решением заседания профкома.

 35.8. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим ветеранам, необходимую помощь ветеранам, приглашать их к участию в проводимых в учреждении праздничных и иных мероприятиях.

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

 35.10. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи.

35.11. Нанимателю оказывать ежемесячно материальную помощь иногородним работникам, проживающих на съемных квартирах.

35.11. Принимать меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза.

35.12. Нанимателю выделять денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов.

**Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи**

36. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно – курортного лечения, медицинских осмотров работников, созданию благоприятных условий труда молодых специалистов.

37. Профком обязуется:

37.1. содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством;

37.2. осуществлять регулярный общественный контроль за питанием в учреждении образования;

37.3. предусматривать выделение средств для оказания помощи молодым специалистам, имеющим детей.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. добиваться выделения мест в общежитиях других ведомств для проживания молодежи;

38.2. проводить мероприятия по ознакомлению молодежи с законодательством о труде, районным Соглашением, Коллективным договором.

38.3. производить ежемесячно доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье, в размере 1 базовой величины ежемесячно.

38.4. поощрять молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной жизни трудового коллектива.

38.5. Стороны договорились проводить:

работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекать молодежь в члены профсоюза, обеспечивать представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней;

мероприятия, в том числе обучающие семинары, (слеты, форумы и т.п.) содействующие профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей и студенческой молодежи.

**Правовые гарантии деятельности профкома**

39. Наниматель обязуется:

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

39.2. Рассматривать по представлению профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, по итогам мониторингов, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

39.3. Материальные условия для деятельности профсоюзных комитетов обеспечиваются Нанимателем (бесплатное предоставление и содержание помещения, оргтехники, бумаги, средств связи и др.) 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».

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

40. Профсоюзный комитет обязуется:

40.1. Проводить обучение актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации настоящего Договора.

40.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденной сметой.

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. Проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации.

41.2. Информировать коллектив о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию условий для обеспечения гласности в деятельности профкома.

41.3. Профсоюзным активистам — членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений районного комитета Профсоюза.

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

41.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

41.6. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организаций, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 40 %, а председателю первичной профсоюзной организации, достигшему 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектив – в размере 60 процентов оклада по основной работе.

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

41.7. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов профкома в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы,
на счета профсоюзных органов.

41.8. Установить, что создание условий для работы профкома осуществляются в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 22.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

41.9. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия профсоюзного комитета, а председателя профсоюзного комитета ‒ 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 комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам 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 профсоюзного комитета.

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

41.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 45.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

41.11. Не заключать контракт 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.

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

41.13. Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в райкоме Профсоюза.

41.14. Обязанности классного руководителя председателю Профкома определяются только с его согласия.

**Сохранение интересов работников при проведении приватизации**

42. Стороны пришли к соглашению:

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

42.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускаются с уведомления профкома.

43. Профсоюзный комитет обязуется:

43.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов профсоюза.

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

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

**Организация выполнения КОЛДОГОВОРА и контроль, ответственность сторон**

44. Каждая из сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

45. Каждая из сторон обязуется в процессе осуществления контроля анализировать ход выполнения Договора.

46. Профсоюзный комитет обязуется периодически освещать ход реализации Договора на собраниях, в педагогических, профсоюзных и других изданиях.

47. Стороны пришли к соглашению:

47.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Наниматель и комитет профсоюза, которым Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения настоящего Договора рассматривать на совместных заседаниях.

47.2. Обеспечивать участие представителей Сторон Договора
в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

Представления сторон о недостатках в выполнении настоящего Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

47.2.1. Проводить разъяснительную работу о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряжённости, укрепления дисциплины и порядка в трудовом коллективе.

47.3. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

Сроки ведения коллективных переговоров по их заключению не могут превышать один месяц со дня принятия районного Соглашения.

48. Выполнение коллективного договора контролируется его сторонами. Мониторинги проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Наниматель и председатель профсоюзного комитета отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

49. Действие Коллективного договора распространяется на нанимателя и работников - членов профсоюза, от имени которых оно заключалось.

Положения Коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников учреждения образования.

 Действия иных положений Коллективного договора, улучшающих положения работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов профсоюза.

 Работники Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка», не являющиеся членами профсоюза не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

Одобрен на собрании трудового коллектива

«20» мая 2022 года, протокол №9

|  |  |
| --- | --- |
|  Директор Гимназии №1г. Новогрудка | Председатель профсоюзного комитета |
|  С. И. Олехнович |  О.В. Логин |

Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплатах Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка»**

**I. Общие положения**

1. Положение о других стимулирующих и компенсирующих выплатах разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 г. № 286 «Об изменении Постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. №71», другими нормативными правовыми актами.

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников:

обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед учреждением и направленных на эффективное функционирование и развитие гимназии;

повышение материальной заинтересованности работников в качестве образовательной, учебно-методической, научно-исследовательской работы, для повышения эффективности и качества труда, достижения наилучших результатов в работе;

за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе;

усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения образования;

рационального использования фонда оплаты труда.

3. Стимулирующие и компенсирующие выплаты, установленные законодательством, осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников бюджетных организаций, в соответствии с настоящим Положением.

4. Положение распространяется на всех работников Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка» (далее – Учреждение), за исключением руководителя. Стимулирующие и компенсирующие выплаты руководителю производится на основании Положения, разработанного вышестоящим органом управления образования, по согласованию с вышестоящим комитетом профсоюза.

**II. Источники стимулирующих и компенсирующих выплат**

5. Источниками средств, направляемых на стимулирующие и компенсирующие выплаты, являются:

предусматриваемые бюджетные средства;

внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

 **III. Перечень и порядок осуществления стимулирующих выплат**

6. Работникам Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

**Надбавка за высокие достижения в труде**

7. На установление надбавок направляются средства в размере 15% суммы окладов работников.

8. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются всем категориям работникам (в том числе совместителем) учреждения образования за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

9. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

10. Надбавки за высокие достижения в труде производится ежемесячно комиссией учреждения образования по распределению стимулирующих средств на основании настоящего Положения. Надбавки устанавливаются приказом директора на основании протокола заседания комиссии после согласования с профсоюзным комитетом в процентном отношении к окладам (но не более чем на ставку).

Надбавки не начисляется за периоды: временной нетрудоспособности; трудовых, социальных отпусков; повышения квалификации; за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде сохраняется средняя заработная плата.

11. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются **для заместителей руководителя учреждения** учитывая следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении):

11.1. высокий уровень руководства и обеспечение высокого качества работы образовательного процесса – 50%;

11.2. оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работы – 30%;

11.3. внедрение в образовательный процесс передовых методик обучения и воспитания – 40%;

11.4. интенсивность выполнения работ в области Политики качества – 20%;

11.5. активное участие по распространению передового педагогического опыта, трансляции в средствах массовой печати, в электронных сборниках – 25 %;

11.6. эффективную организацию физкультурно-оздоровительной работы – 15 %;

11.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – 30%;

11.8. инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – 20 %;

11.9. поддержание документированной информации в рабочем состоянии – 10%;

11.10. выполнение функций уполномоченного по качеству – 20%;

11.11. высокие результаты в работе по итогам месяца – 80%;

11.12. создание условий для творческого труда педагогических работников – 10%;

11.13. сопровождение экспериментальной (инновационной) деятельности в сфере образования – 40 %;

11.14. высокий уровень руководства и обеспечение высокого качества работы технического персонала – 30%;

11.15. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений здания учреждения образования – 40%;

11.16. вклад в оснащение материально-технической базы учреждения – 10%;

11.17. выполнение показателей и условий, влияющих на повышение качества работы учреждения образования – 20%;

11.18. укрепление трудовой дисциплины – 15%;

11.19. качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона – 30%;

11.20. качественное и бесперебойное обеспечение функционирования отопительных систем в течение отопительного сезона – 25%;

11.21. поддержание инфраструктуры, необходимой для функционирования ее процессов – 25%.

12. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются **для педагогических работников** учитывая следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении):

12.1. подготовка победителей (команд) смотров, конкурсов, фестивалей, интеллектуальных игр и других творческих конкурсов, спортивных соревнований, спортивно-массовых мероприятий разово с учетом общего итогового результата (% делится на всех педагогов, принявших участие):

12.1.1 районный уровень:

12.1.1.1. 1 место – 15%;

12.1.1.2. 2 место – 10%;

12.1.1.3. 3 место – 8 %;

 12.1.2. областной уровень:

12.1.2.1. 1 место – 25%;

12.1.2.2. 2 место – 20 %;

12.1.2.3. 3 место –15 %;

12.1.3. республиканский уровень:

12.1.3.1. 1 место – 35 %;

12.1.3.2. 2 место – 30 %;

12.1.3.3. 3 место – 25 %;

12.1.3.4. благодарность – 10 %;

12.1.4. международный (очный) уровень:

12.1.4.1. 1 место – 40 %;

12.1.4.2. 2 место – 35 %;

12.1.4.3. 3 место – 30 %;

12.1.4.4. благодарность – 15 %.

12.1.5. международный (дистанционный, интернет) уровень:

12.1.5.1. 1 место – 30 %;

12.1.5.2. 2 место – 25 %;

12.1.5.3. 3 место – 20 %.

12.2. повышение квалификации посредством дистанционной формы обучения – 25 %.

12.3. трансляция эффективного педагогического опыта работы через проведение мастер-классов, творческие отчеты, открытые уроки и мероприятия:

12.3.1. районный уровень – 10%;

12.3.2. областной уровень – 15%;

12.3.3. республиканский и международный уровни – 20%.

12.4. выступление с докладами на семинарах, конференциях, методических объединениях (районных ресурсных центрах) и др.:

12.4.1. на районном уровне – 5 %;

12.4.2. на областном уровне –10 %;

12.4.3. на республиканском уровне –15%;

12.4.4. на международном уровне – 20 %.

12.5. участие в хозрасчетных семинарах и курсах (по предоставлению подтверждающих документов и в размерах, соответствующих затратам) – до 50%.

12.6. организация участия в городских мероприятиях в каникулярное время – 5 %.

12.7. организация и оформление выставок – 5 %.

12.8. участие в работе жюри районных конкурсов, олимпиад, смотров и соревнований – 4 %.

12.9. систематическое ведение персонального блога, виртуального кабинета – 8 %.

12.10. создание электронного образовательного ресурса с методическим обеспечением – 25 %.

12.11. передача перспективных детей в спортивные школы педагогами физической культуры и здоровья – 10 % (за одного учащегося).

12.12. организация мероприятий, не связанных с образовательным процессом – 8%.

12.13. высокие результаты учащихся по результатам ЦТ (наличие баллов от 90 до 100) – 10% за один результат.

12.14. организация и подготовка участия учащихся в научно-практических конференциях, исследовательских конкурсах, исследовательских проектах, соревнованиях, конкурсах – 5%.

12.15. участие в социальных инициативах, акциях – 3%.

12.16. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей и общественности –10%.

12.17. организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся – 5%.

12.18. проведение мероприятий в выходные и праздничные дни, в вечернее время педагогом, исполняющим функцию классного руководителя – 10 %.

12.19. проведение тематических общегимназических мероприятий – 5%.

12.20. творческий подход к организации досуга детей – 6%.

12.21. выполнение функций временно отсутствующего педагога, на которого возложена функция классного руководителя – 25% (на время замены).

13. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются **для всех работников** учитывая следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении):

13.1. работа с детьми с особенностями психофизического развития – 10% (на время проведения работы).

13.2. качественное сопровождение допрофильного и профильного обучения – 5%;

13.3. выполнение работ, требующих дополнительных затрат времени – 30%.

13.4. участие в работе по техническому обеспечению образовательного процесса – 20%.

13.5. стабильное непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения – 10%.

13.6. выполнение особо важных (срочных) работ – 30%.

13.7. работа с архивом – 15 %.

13.8. ведение персонифицированного учета учреждения, подготовку и сдачу статистической отчетности – 10 %.

13.9. качественное осуществление работ по антивирусной безопасности компьютерной техники (по факту) – 20 %.

13.10. экономия материальных и энергетических ресурсов – 15%.

13.11. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 10%.

13.12. качественное проведение ремонтных работ – 30%.

13.13. проведение срочных ремонтных работ – до 60%.

13.14. организация приема и выдачи учебных пособий, учебно-методической литературы – 50 % (июнь, август).

13.15. расширенный объем работы с книжным фондом – 20%.

13.16. проведение мероприятий по воспитанию у учащихся интереса к книге и чтению, формированию информационной культуры – 15%.

13.17. публикация статей в печатных СМИ:

13.17.1. районных – 4%;

13.17.2. областных – 7%,

13.17.3. республиканских – 10%.

13.18. публикация методических разработок в печатных республиканских СМИ – 15 %.

13.19. публикация передового педагогического опыта в методических изданиях – 20 %.

13.20. создание малых архитектурных форм – 20 %.

13.21. вклад в оснащение учебно-методической базы гимназии – 30%.

13.22. эффективная работа по экономии и бережливости тепло- и электроэнергии – 5 %.

13.23. участие в работе по обобщению опыта работы по должности (профессии) (оформление брошюр, папок, презентаций и т.д.) – 15%.

13.24. участие в разработке и реализации гуманитарных проектов – 10%.

13.25. активная работа по перспективному развитию гимназии, сотрудничеству с другими организациями и учреждениями – 10%.

13.26. стабильное непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации – 30%.

13.27. участие в районном туристическом слете работников образования – 8%.

13.28. участие работников в спортивных соревнованиях и конкурсах по защите чести гимназии – 6%.

13.29. призовые места в спортивных соревнованиях и конкурсах по защите чести гимназии среди работников – 10%.

13.30 существенный вклад в формирование внебюджетных средств – 15%.

13.31. выполнение показателей и условий, влияющих на повышение качества работы – 25%.

13.32. информационно-пропагандистская работа – 5%.

13.33. расширенный объём работы – 30%.

13.34. оперативное выполнение приказов и распоряжений администрации – 20%.

13.35. активное участие в творческой группе гимназии по подготовке мероприятий и конкурсов различного уровня – 5%.

13.36. общественная работа в интересах коллектива – 50%.

13.37. обработка видеоматериалов – 50%, презентаций – 20%, фотоматериалов – 10 %.

13.38. работа, не входящую в круг обязанностей – до 80%.

13.39. подготовку особо важных и срочных документов – 40%.

14. Работникам,

14.1. которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», выплачивается в размере 20%, но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

14.2. награжденные грамотой Министерства образования РБ, выплачивается единовременная денежная выплата в размере 35 %.

14.3. награжденные Почетной грамотой Министерства образования РБ выплачивается единовременная денежная выплата в размере 50%.

15. Надбавки устанавливаются без учета отработки времени в базовых величинах педагогическим работникам за:

15.1. подготовку победителей республиканских предметных олимпиад по учебным предметам за каждое место (базовая величина делится на всех педагогов, принявших участие в подготовке победителя):

15.1.1 районного уровня:

15.1.1.1. Диплом I степени – 3 базовые величины на 2 месяца,

15.1.1.2. Диплом II степени – 2 базовые величины на 2 месяца,

15.1.1.3. Диплом III степени – 1 базовая величина на 2 месяца;

15.1.2. областного уровня:

15.1.2.1. Диплом I степени – 5 базовых величин на 2 месяца,

15.1.2.2. Диплом II степени – 4 базовые величины на 2 месяца,

15.1.2.3. Диплом III степени – 3 базовые величины на 2 месяца,

15.1.2.4. Грамота – 2 базовые величины;

15.1.3. республиканского уровня:

15.1.3.1. Диплом I степени – 9 базовых величин на 2 месяца,

15.1.3.2. Диплом II степени – 8 базовых величин на 2 месяца,

15.1.3.3. Диплом III степени – 7 базовых величин на 2 месяца,

15.1.3.4. Похвальный отзыв – 4 базовые величины на 2 месяца.

15.2. подготовку победителей предметных олимпиад по учебным предметам (II ступень общего среднего образования) за каждое место (базовая величина делится на всех педагогов, принявших участие в подготовке победителя):

15.2.1. районного уровня:

15.2.1.1. Диплом I степени, – 4 базовые величины,

15.2.1.2. Диплом II степени –3 базовые величины,

15.2.1.3. Диплом III степени – 2 базовые величины,

15.2.2. областного уровня:

15.2.2.1. Диплом I степени – 5 базовых величин,

15.2.2.2. Диплом II степени – 4 базовые величины,

15.2.2.3. Диплом III степени – 3 базовые величины.

15.3. подготовку победителей предметных олимпиад по учебным предметам (I ступень общего среднего образования) районного уровня за каждое место (базовая величина делится на всех педагогов, принявших участие в подготовке победителя):

15.3.1. Диплом I степени – 4 базовые величины,

15.3.2. Диплом II степени –3 базовые величины,

15.3.2. Диплом III степени – 2 базовые величины,

15.4. результативное участие в круглогодичной районной спартакиаде школьников за календарный год:

15.4.1. 1 место – 5 базовых величин,

15.4.2. 2 место – 4 базовые величины,

15.4.3. 3 место – 3 базовые величины.

15.5. результативное участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Лучший классный руководитель года», «Лучший педагог социальный года», «Лучший педагог-психолог года» и др.

15.5.1. районного уровня:

15.5.1.1. 1 место – 4 базовых величин,

15.5.1.2. 2 место – 3 базовых величин,

15.5.1.3. 3 место – 2 базовые величины,

15.5.1.4. участие – 1 базовые величины.

15.5.2. областного уровня:

15.5.2.1. 1 место – 5 базовых величин,

15.5.2.2. 2 место – 4 базовых величин,

15.5.2.3. 3 место – 3 базовые величины,

15.5.2.4. участие – 2 базовые величины.

15.5.3. республиканского уровня:

15.5.3.1. 1 место – 6 базовых величин на 2 месяца,

15.5.3.2. 2 место – 5 базовых величин на 2 месяца,

15.5.3.3. 3 место – 4 базовые величины на 2 месяца,

15.5.3.4. участие – 3 базовые величины на 2 месяца.

15.6. результативное участие в конкурсах профессионального мастерства «Компьютер. Образование. Интернет», методических разработок, и др. (базовая величина делится на всех педагогов, принявших участие):

15.6.1. районного уровня:

15.6.1.1. 1 место – 4 базовые величины,

15.6.1.2. 2 место – 3 базовые величины,

15.6.1.3. 3 место – 2 базовые величины,

15.6.2. областного уровня:

15.6.2.1. 1 место – 5 базовых величин,

15.6.2.2. 2 место – 4 базовых величин,

15.6.2.3. 3 место – 3 базовые величины,

15.6.2.4. участие – 1 базовые величины.

15.6.3. республиканского уровня:

15.6.3.1. 1 место – 6 базовых величин,

15.6.3.2. 2 место – 5 базовых величин,

15.6.3.3. 3 место – 4 базовые величины,

15.6.3.4. участие – 2 базовые величины

15.7. победителям в смотрах-конкурсах «Лучший кабинет» «Музей»:

15.7.1. районного уровня:

15.7.1.1. 1 место – 4 базовые величины,

15.7.1.2. 2 место – 3 базовые величины,

15.7.1.3. 3 место – 2 базовые величины,

15.7.2. областного уровня:

15.7.2.1. 1 место – 5 базовых величин,

15.7.2.2. 2 место – 4 базовые величины,

15.7.2.3. 3 место – 3 базовые величины,

15.8. подготовку победителей конференций (конкурсов) исследовательских работ (базовая величина делится на всех педагогов, принявших участие в подготовке победителя):

15.8.1 районного уровня:

15.8.1.1. Диплом I степени – 3 базовые величины,

15.8.1.2. Диплом II степени – 2 базовые величины,

15.8.1.3. Диплом III степени – 1 базовая величина;

15.8.2. областного уровня:

15.8.2.1. Диплом I степени – 4 базовые величины,

15.8.2.2. Диплом II степени – 3 базовые величины,

15.8.2.3. Диплом III степени – 2 базовые величины,

15.8.3. республиканского уровня:

15.8.3.1. Диплом I степени – 5 базовых величин,

15.8.3.2. Диплом II степени – 4 базовые величины,

15.8.3.3. Диплом III степени – 3 базовые величины

16. В исключительных, непредвиденных случаях надбавки могут устанавливаться по другим, не установленным настоящим положением показателям, по совместному решению руководителя и профсоюзного комитета в размере 50% на период выполнения работы.

17. Денежные средства, неиспользованные по фонду оплаты труда в течение календарного года, направляются на выплату надбавки за высокие достижения в труде. Конкретный размер надбавки устанавливается в конце календарного года в абсолютных суммах (рублях) на основании приказа руководителя.

**Надбавка за характер труда**

18. Надбавка за характер труда распространяется на всех педагогических работников, в том числе, совместителей и устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

Надбавки за характер труда не формируют оклад, на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе).

19. Источник выплаты надбавки являются бюджетные денежные средства в размере 10 % суммы окладов педагогических работников.

20. Надбавки за характер труда определяются без учета установленной педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы).

21. Надбавки за характер труда могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям, они суммируются.

22. Надбавки за характер труда устанавливается за:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование критериев установления надбавок | Раз-мерынадба-вок % | Категории педагогических работников |
| 22.1 | за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями:  | до 60 |  |
| 22.1.1. | за каждого ребенка, находящегося в СОП | до 30 | учителя, выполняющие функции классных руководителей |
| 22.1.2. | за работу с родителями | до 40 | учителя, выполняющие функции классных руководителей |
| 22.1.3. | за организацию и координацию системной работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | до 40 | педагог социальный, педагог-психолог |
| 22.2. | За работу по организации питания учащихся, оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период: | до 60 |  |
| 22.2.1. | за работу по организации питания учащихся | до 30 | учителя, выполняющие функции классных руководителей, воспитатели ГПД |
| 22.2.2. | за работу по оздоровлению учащихся, в том числе в каникулярный период:осенние каникулызимние каникулывесенние каникулылетний период | до 40до 40до 40до 60 | педагогические работники, выполняющие функции директора оздоровительного лагеря, заместителя директора оздоровительного лагеря, старшего воспитателя, педагогические работники, выполняющие функции воспитателей, вожатых, музыкального работника, физкультурного работника; педагог-психолог  |
| 22.2.3. | за работу по оздоровлению учащихся влетний период | до 60 | педагогические работники, выполняющие функции директора лагеря труда и отдыха, заместителя директора лагеря труда и отдыха, старшего воспитателя, педагогические работники, выполняющие функции воспитателей, вожатых, физкультурного работника |
| 22.3 | За сопровождение учащихся в учреждения общего среднего образования при организации их подвоза: | до 60 |  |
| 22.3.1. | за сопровождение учащихся при организации их подвоза:1-2р. в неделю3-4р. в неделю5 -6 р. в неделю | до 20до 40до 60 | педагогические работники, сопровождающие учащихся |
| 22.3.2. | за сопровождение учащихся при организации их подвоза на расстояние свыше 10 км | до 40 | педагогические работники, сопровождающие учащихся |
| 22.4 | За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования: | до 60 |  |
| 22.4.1. | за участие в деятельности учебно-методических объединений: подготовка выступлений, выставок, дидактических материалов  | до 60 | педагогические работники всех категорий  |
| 22.5. | За работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий): | до 60 |  |
| 22.5.1. | за работу с одаренными и талантливыми учащимися: подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах | до 60 | учителя, педагоги дополнительного образования, педагог-организатор, руководители физического воспитания, аккомпаниатор, руководители: клубов по интересам, коллективов, любительских объединений, секций, студий, туристических групп и других |
| 22.6. | За организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий: | до 60 |  |
| 22.6.1. | за организацию участия учащихся в региональных общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий:–до 5 учащихся-свыше 5 учащихся  | до 40до 60 | Учителя, педагоги дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, руководители физического воспитания, аккомпаниатор,руководители: клубов по интересам, коллективов, любительских объединений, секций, студий, туристических групп и других |
| 22.6.2. | за организацию участия учащихся в республиканских общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий:- до 5 учащихся-свыше 5 учащихся  | до40до 60 | учителя, педагоги дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, руководители физического воспитания, аккомпаниатор*,* руководители: клубов по интересам, коллективов, любительских объединений, секций, студий, туристических групп и других |

**Надбавка молодым специалистам**

23. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

23.1 педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

 23.2. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

23.3. молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 20 процентов (включительно) от оклада.

24. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение срока обязательной работы» с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении).

 25. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада».

**IV. Перечень и порядок осуществления компенсирующих выплат**

 26. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

27. Доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производитсясовмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

28. Конкретный размер доплаты устанавливается руководителем.

29. Доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

**Доплата за особые условия труда**

30. Доплата за особые условия труда устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

31. Доплата работникам Учреждения за особые условия труда устанавливается в процентах от базовой ставки в следующих размерах за работу:

31.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием – от 31% до 50 процентов (включительно);

31.2. с обучающимися с особенностями психофизического развития – от 10% до 20 процентов (включительно);

31.3. заведующим библиотекой, библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов одному работнику;

32. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, конкретный размер и порядок выплаты определяются руководителем.

33. Руководителю надбавка устанавливается приказом начальника управления образования Новогрудского райисполкома.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профсоюзного комитета

Государственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

Приложение № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах, порядке оказания материальной помощи работникам Государственного учреждения образования**

**«Гимназия № 1 г. Новогрудка»**

1. Положение разработано на основании Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», других нормативных правовых актов.

2. Положение разработано с целью социальной поддержки работников Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка» и регулирует порядок выплаты материальной помощи.

2. Источниками материальной помощи являются:

2.1. средства республиканского бюджета в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников, содержащихся за счет бюджетных средств;

2.2. благотворительные средства, полученные на эти цели.

3. Средства на оказание материальной помощи планируются на каждый календарный год. Неиспользованные в течение календарного года средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, на следующий год не переносятся.

4. Выплата материальной помощи производится приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании заявления работника. К заявлению работник должен приложить документы, подтверждающие наличие у него причин для получения материальной помощи (свидетельство о рождении или смерти, справку из медицинского учреждения, справку о несчастном случае, удостоверение многодетной семьи и др.).

5. Материальная помощь оказывается работникам по основной должности и работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, социальном отпуске по достижению ребенком 3-х лет в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах, далее - БВ).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5.1. | рождение ребенка  | 5 БВ по факту |
| 5.2. | бракосочетание работника (при заключении первого брака с предоставлением копии регистрации брака) | 5 БВ по факту |
| 5.3. | при несчастном случае с членом семьи работника (супругой, супругом, детьми) с предоставлением документов, подтверждающих родство. | 5 БВ по факту |
| 5.4. | смерть близкого родственника работника (супруга, супруги, детей, родителей) с предоставлением документов, подтверждающих родство. | 15 БВ по факту |
| 5.5. | тяжёлое заболевание, требующее платного медицинского обследования превышающего стоимость свыше 4 БВ | 3 БВ 1 раз в год |
| 5.6. | тяжелая болезнь работника (временная утрата трудоспособности более 1 месяца)  | 3 БВ 1 раз в год |
| 5.7. | тяжёлое заболевание, требующее оперативного хирургического вмешательства (при предоставлении подтверждающих документов) | 5 БВ по факту |
| 5.8. | работникам, имеющим на иждивении 3 и более детей (по предъявлению копии удостоверения)  | 3 БВ 1 раз в год |
| 5.9. | учителям-заочникам, обучающимся на педагогической специальности на платной основе, при предъявлении документа об успешных результатах сдачи экзаменационной сессии | 2 БВ один раз в год |
| 5.10. | оздоровление детей работника в лагерях с круглосуточным пребыванием не менее 18 дней на одного ребёнка | 5 БВ 1 раз в год |
| 5.11. | оздоровление детей работника в лагерях с круглосуточным пребыванием менее 18 дней на одного ребёнка | 2 БВ 1 раз в год |
| 5.12. | работникам-инвалидам; работникам, имеющих на содержании детей-инвалидов; работникам, ушедшим на пенсию по инвалидности (с предоставлением копии удостоверения инвалида) | 5 БВ 1 раз в год |
| 5.13. | обучение ребёнка работника в УВО на платной основе | 6 БВ 1 раз в год |
| 5.14. | обучение ребёнка работника в УССО на платной основе  | 4 БВ 1 раз в год |
| 5.15. | обучение ребёнка работника в УВО на бесплатной основе, кроме находящихся на государственном обеспечении | 3 БВ 1 раз в год |
| 5.16. | молодым специалистам при поступлении на работу | 3 БВ |
| 5.17. | молодым специалистам в первый год работы один раз в квартал | 1 БВ |
| 5.18. | молодым специалистам на обустройство (единовременно) | 5 БВ  |
| 5.19. | лицам, отработавшим положенный срок в соответствии с договором о целевой подготовке специалистов, продолжающим работать в учреждении и заключившим контракт сроком не менее чем на три года (единовременно) | 5 БВ |
| 5.20. | молодым специалистам, при условии целевой подготовки (единовременно) | 6 БВ |
| 5.21. | в связи со стихийными бедствиями и ЧС в семье работника гимназии (пожар, затопление, наводнение, ограбление квартиры и т.д.) | 8 БВ |
| 5.22. | в случае смерти работника семье работника на организацию похорон | 15 БВ |
| 5.23. | в других непредвиденных случаях | До 10 БВ |

6. В случае смерти пенсионера (бывшего работника учреждения образования со стажем работы не менее 5 лет в учреждении и вышедшему на пенсию с данного учреждения) материальная помощь выплачивается родственникам с предоставлением свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство – 5 БВ.

7. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2,6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, оказывается материальная помощь в размере одного среднемесячного заработка.

8. В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, выплачивать работнику единовременную материальную помощь в размере трех среднемесячных заработных плат.

9. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников, ежеквартально делятся в равных долях между работниками по основной должности, кроме работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10. Выплата материальной помощи руководителю из резервного фонда производится на условиях, установленных данным Положением по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, на основании приказа начальника управления образования.

11**.** Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами **не позднее 1 месяца** с момента возникновения обстоятельств.

12. При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти близкого родственника работника учреждения образования.

13. Неиспользованные средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, в том числе и на руководителя учреждения образования, распределяются в декабре между всеми работниками учреждения в равных долях без написания заявления по решению комиссии по распределению средств материального стимулирования».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профсоюзного комитета

Государственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

Директор гимназии Председатель профкома

 С.И. Олехнович О.В.Логин

 Приложение № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников**

**Государственного учреждения образования**

**«Гимназия № 1 г. Новогрудка»**

1. **Общие положения**

1. Положение о порядке и условиях премирования разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 27 от 18.01.2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»,Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь»,постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 138 от 28.02.2019, постановлениями Министерства образования Республики Беларусь №71 от 03.06.2019, №130 от 21.06.2021г., коллективным договором учреждения.

2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов отраслевого профсоюза в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения, в том числе и совместителей.

3. Источниками средств на премирование являются:

бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% окладов работников,

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения образования,

средства от приносящей доходы деятельности в размере 20% окладов работников,

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда *(*Указ Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482, п.1. ч.3).

**II. Сроки и порядок премирования**

4. Премирование устанавливается на срок действия коллективного договора.

5. Премирование работников производится ежемесячно.

6. Премированию подлежат все категории работников Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка», в том числе совместители (внутренние и внешние). Начисление премии работникам учреждения производится в процентном отношении к окладам (но не более чем на ставку).

Работникам гимназии, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и не имеющим замечаний по работе, устанавливается минимальный уровень премии в размере 5% оклада (но не более чем на ставку)

7. Распределение премии работникам производится комиссией учреждения образования. Комиссия рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, дает оценку результатам деятельности работников и принимает решение об установлении (не установлении), с учетом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячной премии.

Принятое решение оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

Приказ издается на основании протокола заседания комиссии после согласования с профсоюзным комитетом. Приказ с обоснованием размеров установленных выплат (или протокол заседания комиссии) доводится до сведения коллектива посредством размещения в учительской.

8. Лишение премии работника производится за тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения выплат.

9. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

10. Премирование руководителя учреждения образования по результатам работы производится в порядке, определяемом вышестоящим органом управления образованием.

11. Выплаты из целевых спонсорских средств устанавливаются по решению комиссии по распределению стимулирующих средств.

12. Остаток суммы премии распределяется работникам в соответствии с условиями премирования ежемесячно.

Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам, с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.

**III. Показатели, условия и размеры премирования**

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

**13.1. для заместителей руководителя учреждения:**

13.1.1. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – 60%;

13.1.2. совершенствование учебного процесса и трудовой дисциплины – 30%;

13.1.3. участие в работе по развитию дополнительных образовательных услуг на платной основе – 50%;

13.1.4. активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями – 35%;

13.1.5. работу по укреплению материально-технической базы учреждения – 40%;

13.1.6. эффективную организацию оздоровления учащихся в каникулярное время – 40 %;

13.1.7. обеспечение результативного функционирования процессов и управление ими – 20%;

13.1.8. дополнительную затрату времени – 15%;

13.1.9. подготовку особо важных и срочных документов – 30%.

13.1.10. организация и проведение семинаров, конференций, мастер-классов, методических мероприятий различного уровня требующих дополнительную затрату времени – 40%;

13.1.11. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – 20%.

13.1.12. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися – 25%;

13.1.13. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала – 15%;

13.1.14. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 25%;

13.1.15. организацию и проведение срочных ремонтных работ – 50%

13.1.16. выполнение особо важных (срочных) работ – 20%;

13.2. **для педагогических работников:**

13.2.1. систематическая работа по повышению методического, профессионального мастерства – 10%;

13.2.2. выполнение обязанностей:

13.2.2.1. в летнее время директора лагеря – 60 % на месяц, заместителя директора (старшего воспитателя)– 50%;

13.2.2.2. осень, зима весна директора лагеря – 40%; заместителя директора (старшего воспитателя) – 30%;

13.2.2.3. руководителя по организации временной трудовой занятости учащихся молодежи в свободное от учебы время – 50%;

13.2.3. организация за базе учреждения спортивных, культурно-массовых и методических мероприятий:

13.2.3.1. международных – 40%;

13.2.3.2. республиканских – 30%;

13.2.3.3. областных – 20%;

13.2.3.4. районных – 10%;

13.2.4. осуществление экспериментальной (инновационной) деятельности в сфере образования – 3 %.

13.2.5. проведение предметных недель – 10 %.

13.2.6. работу по профилактике правонарушений и преступлений – 5%.

13.2.7. напряженность и интенсивность исполнение обязанностей педагогами, выполняющими функции классного руководителя:

13.2.7.1. в первых классах – 5% на учебный год;

13.2.7.2. в пятых классах – 10% (сентябрь);

13.2.7.3. в десятых и вновь сформированных классах – 10% (сентябрь);

13.2.7.4. в выпускных классах (девятых, одиннадцатых) – 20% (май).

13.2.8. дополнительная затрата времени при выполнении обязанностей дежурного:

13.2.8.1. в утреннее время – 4%;

13.2.8.2. в вечернее время – 4%.

13.2.9. дополнительная затрата времени при организации и проведении экскурсионных поездок, туристических походов:

13.2.9.1. однодневных: руководителю – 12%, сопровождающим – 8%;

13.2.9.2. многодневных: руководителю – 18%, сопровождающим – 14%.

13.2.10. качественное проведение общегимназических внеклассных мероприятий – 5%.

13.2.11. качественную подготовку и проведение внеклассных мероприятий в шестой школьный день – 6 %.

13.2.12. подготовка сведений по учащимся для выписки документов об образовании учителям, выполняющим функции классных руководителей 9, 11 классов – 15 %.

13.2.13. разработка проекта оздоровительного лагеря, лагеря труда и отдыха – 25%.

13.2.14. подготовка документов по организации временной трудовой занятости учащихся молодежи в свободное от учебы время – 25%.

**13.3. для всех работников:**

13.3.1. выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива:

13.3.1.1. секретарю, ответственному за ведение протоколов педагогических советов – 10% на год;

13.3.1.2. секретарю аттестационной комиссии – 3% на год;

13.3.1.3. ответственному по организации питания и ведению отчетности – 20% на год;

13.3.1.4. председателю профсоюзного комитета за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 60% на год;

13.3.1.5. заместителю председателя профсоюзного комитета за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 15% на год;

13.3.1.6. членам профкома за создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, организацию досуга членов трудового коллектива – 10% на год;

13.3.1.7. работникам за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда – 10 % на год;

13.3.1.8. секретарю совета учреждения образования по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних – 10% на год;

13.3.1.9. секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат – 10% на год;

13.3.1.10. работнику за ведение базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике – 5% на год;

13.3.1.11. работнику за ведение страниц в социальных сетях, телеграмм-каналах – 10%.

13.3.2. общественная работа по организации деятельности первичных организаций ОО «БРСМ», ОО «БРПО» – 10%.

13.3.3. проведение индивидуально-профилактической работы с учащимися – 4% за одного учащегося.

13.3.4. работа с детьми из опекунских, приемных семей – 10%.

13.3.5. подготовка и проведение ШАГ – 5%.

13.3.6. редактор гимназической газеты (ответственному) – 10 %.

13.3.7. руководитель гимназической бизнес-компании – 10 %.

13.3.8. организация краеведческой работы – 7% на время работы.

13.3.9. руководитель гимназического музея – 25% .

13.3.10. организация участия в творческих конкурсах – 2%.

13.3.11. качественное ведение электронного классного журнала – 2%.

13.3.12. обеспечение участия учащихся в массовых городских мероприятиях – 4%.

13.3.13. качественная подготовка к различным конкурсам, требующих проявления различных навыков и креативности – 10%.

13.3.14. качественное выполнение должностных обязанностей в первые три года работы молодыми специалистами – 6%.

13.3.15. наставничество над молодыми специалистами – 5 %.

13.3.16. молодым специалистам, имеющим ученую степень, с учетом качественного выполнения должностных обязанностей в первые три года работы – 10%.

13.3.17. предоставление материалов из опыта работы на конкурсы, выставки, конференции – 10%.

13.3.18. своевременную подготовку учебного кабинета, мастерской, спортивного зала к новому учебному году, за эстетическое оформление кабинета – 15%.

13.3.19. участие в работе по обеспечению выполнения правил охраны труда, сохранения жизни и здоровья учащихся – 5%.

13.3.20. работа по оформлению и содержанию в образцовом  порядке помещений – 10%;

13.3.21. обеспечение выполнения государственного заказа по сбору и сдаче металлолома за квартал:

13.3.21.1. на пятьдесят процентов – 10%,

13.3.21.2. на сто процентов – 15%,

13.3.21.3. свыше ста процентов – 20%;

13.3.22. обеспечение выполнения государственного заказа по сбору и сдаче макулатуры за квартал:

13.3.22.1. на пятьдесят процентов – 5%,

13.3.22.2. на сто процентов – 10%,

13.3.22.3. свыше ста процентов – 15%.

13.3.23. обеспечение выполнения государственного заказа по сбору и сдаче пластика за квартал:

13.3.23.1. на пятьдесят процентов – 8%,

13.3.23.2. на сто процентов – 10%,

13.3.23.3. свыше ста процентов – 15%.

13.3.24. своевременное предоставление информации, способствующей выявлению преступлений против половой неприкосновенности несовершеннолетних – 20%.

13.3.25. качественное выполнение корректирующих действий для улучшения функционирования СМК – 25%.

13.3.26. выявление рисков и их устранение – 5%.

13.3.27. интенсивность выполнения работ в области Политики качества – 15%.

13.3.28. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – 10%.

13.3.29. организацию ксерокопирования – 20%.

13.3.30. организацию работы в тренажерном зале – 20%.

13.3.31. качественное изготовление:

13.3.31.1. костюмов для мероприятий – 50%,

13.3.31.2. декораций для мероприятий – 25%.

13.3.32. работа по обеспечению сохранности имущества учреждения образования и его качественного содержания – 15%;

13.3.33. ведения учета сдачи вторсырья – 5%.

13.3.34. проведение ремонтных работ на территории гимназии – 35%,

13.3.35. качественное выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями работника – 20 %;

13.3.36. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 15%.

13.3.37. высокое качество выполнения работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 40%;

13.3.38. качественное проведение библиотечных мероприятий, участие в воспитательных мероприятиях – 15%;

13.3.39. выполнение работ по взиманию платы за пользование учащимися учебникам и учебными пособиями – 35%;

13.3.40. выполнение общественных одноразовых поручений в интересах трудового коллектива – 8%;

13.3.41. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных мероприятиях – 3%;

13.3.42**.** работа в гимназическом саду (от объема, по факту и времени выполнения (в рабочее или во внерабочее время) и погодных условий) – до 20%.

13.3.43**.** покос травы на территории гимназии – 15 %.

13.3.44**.** уборщикам служебных помещений за проведение профилактических мероприятий, уборку помещений по вирулицидному режиму, использование дезинфицирующих средств – 10%.

13.3.45. проведение ремонтно-строительных и оформительских работ в помещениях учреждения – до 100 %.

13.3.46. обеспечение сохранности материальных ценностей – 10%;

13.3.47. выполнение особо важных (срочных) работ – 20%.

13.3.48. качественное выполнение поручений администрации – 25%;

13.3.49. напряженность выполняемых работ – до 70 %;

13.3.50. участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы организации 50%.

13.3.51. В исключительных, непредвиденных случаях премии могут повышаться по другим, не установленным настоящим Положением показателям, по совместному решению директора и председателя профсоюзного комитета в размере 20 % на период выполнения работы.

13.3.52. Премия устанавливается всем работникам без учета отработки времени в базовых величинах единовременно:

13.3.52. 1. при достижении возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту в размере 8 базовых величин;

13.3.52. 2. в связи с юбилеем (50-летием) – 3 базовые величины;

13.3.52.3. в связи с круглыми датами (30,40-летие) – 3 базовые величины

13.3.53. выписка свидетельств, аттестатов:

13.3.53.1. 6 единиц – 1 базовая величина;

13.3.53.2. 12 единиц – 2 базовые величины;

13.3.53.3. 18 единиц – 3 базовые величины;

13.3.53.4. 24 единицы – 4 базовые величины;

13.3.54. выписку похвальных листов – 1 базовая величина

13.3.55. повышение квалификационного уровня педагогических работников производится в месяц, следующим за присвоением, на основании предложений заместителя директора по учебной работе:

13.3.55.1. присвоение высшей квалификационной категории – 3 базовые величины;

13.3.55.2. присвоение квалификационной категории «учитель-методист» – 6 базовых величин.

**IV. Показатели снижения и не начисления премий**

14. Нанимателю Учреждения предоставляется право не начислять работнику премии за различные упущения в работе. Применять к работнику, нарушившему исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение премии на срок от 1 до 12 месяцев в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». По указанным случаям должна быть затребована объяснительная, издан приказ директора с указанием причин не лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

15. Работники лишаются премии на 50% за:

15.1. недобросовестное исполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами мониторинга, самоконтроля;

15.2. снижение качества знаний учащихся;

15.3. низкое качество подготовки к участию в конкурсах и соревнованиях, низкие показатели участия в 1, 2 этапах республиканской предметной олимпиады;

15.4. наличие обоснованных устных или письменных жалоб – до 30%.

16. Работники лишаются премии на 100% за:

16.1. несвоевременную сдачу документации и некачественное ее оформление;

16.2. допущение правонарушений и преступлений;

16.3. нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава, других документов, регламентирующих деятельность учреждения образования;

16.4. нарушение правил охраны труда;

16.5. несвоевременное прохождение медицинских осмотров;

16.6. неисполнение приказов Нанимателя;

16.7. нарушение санитарно-гигиенического режима учреждения образования;

16.8. случаи детского травматизма во время пребывания в учреждения образования по вине работника;

16.9. прогул, отсутствие на рабочем месте более трех часов без уважительной причины;

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

**Премирование работников из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в размерах, предусмотренных законодательством**

17. Премированию из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности подлежат работники гимназии, в том числе и совместители, которые осуществляют эту деятельность, за:

17.1. качественное проведение платных образовательных услуг – 3%;

17.2. творческий подход работника при осуществлении деятельности, приносящей доходы – 5%;

17.3. использование инновационных подходов при проведении платных образовательных услуг по учебным предметам – 10%;

17.4. В исключительных случаях премия может повышаться по другим, не установленным Положением показателям, по совместному решению Нанимателя и Профкома на 20%.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Профсоюзного комитетаГосударственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 |

Директор гимназии Председатель профкома

 С.И. Олехнович О.В.Логин

Приложение № 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Новогрудка»**

1. **Общие положения**

1.1. Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», коллективным договором учреждения.

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты работникам.

1.3.Целью осуществления данной выплаты является укрепление здоровья, повышение работоспособности и творческой активности работников учреждения.

1.4. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников организации, независимо от источника выплаты их заработной платы.

1.5. Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения образования после его одобрения на собрании трудового коллектива и является приложением и неотъемлемой частью коллективного договора учреждения.

**2. Источники средств на осуществление единовременной выплаты на оздоровление**

2.1. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются государственные бюджетные средства в размере 1 оклада работников, содержащихся за счет бюджета;

2.2. иные средства не запрещённые законодательством.

**3.Размеры единовременной выплаты на оздоровление**

3.1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада каждого работника.

3.2. Размер оклада работника, от которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление).

Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

3.3. Единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени в случае, если:

3.3.1. работник принят на работу и отработал менее календарного года;

3.3.2. в случае если работник уходит (приходит) из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

3.3.3. в случае увольнения в течение календарного года.

3.4. в случае если работник перешел с одной профессии, должности на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности, профессии.

**4. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление**

4.1 Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника без предъявления документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

4.2 Единовременная выплата на оздоровление осуществляется работнику только раз в календарном году, независимо от того, на сколько частей делится трудовой отпуск работника.

4.3 Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику по уважительным причинам не предоставлен отпуск в текущем календарном году.

4.4 Единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена работнику не при уходе в отпуск при возникновении следующих обстоятельств:

необходимость прохождения реабилитационных мероприятий после перенесенной болезни, операции,

необходимость системного приобретения лекарств, разового приобретения дорогостоящих лекарств,

необходимость прохождения санаторно-курортного лечения

Единовременная выплата на оздоровление руководителю осуществляется на общих основаниях на основании письменного заявления на имя начальника управления образования Новогрудского районного исполнительного комитета.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Профсоюзного комитетаГосударственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

Приложение № 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)**

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50);Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93;*Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209* |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  №п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средствиндивидуальной защиты (СИЗ) | Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носкив месяцах |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | ГардеробщикСторож (вахтер) | Халат х/бТапочки кожаныеПри влажной уборке полов дополнительно:галоши резиновые (туфли цельнорезиновые) | 3Ми3Вн | 121212 |
| 5. | Уборщик территорий | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажный с нагрудникомБотинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиЗимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная наутепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные наутепляющей прокладкеваляная обувьгалоши на валяную обувьВ остальное время года дополнительно:плащ непромокаемыйсапоги резиновые | МиМиМиМиТнТнТнВВнВ | 1212122363648243624 |
| 6. | Учитель трудового обучения, постоянно занятый работой в механических, слесарных и столярных мастерских | Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских Очки защитные Костюм или халат х/б | ОЗМи | До износа12 |
| 7. | Уборщик помещений  | Халат х/б Перчатки трикотажныеПри уборке производственных помещений дополнительно:полуботинки кожаныеПри влажной уборке помещений дополнительно:полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)перчатки резиновыеПри уборке душевых и туалетов дополнительно:фартук прорезиненный с нагрудникомнарукавники прорезиненныеперчатки резиновыеЗимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный)полусапоги кожаные утепленные | ЗМиМиМи ВВнБм Бм Бм Тн Тн20 | 12До износа1212До износа До износаДо износаДо износа3636 |
| 10. | Сторож (вахтер) | При работе вахтером:халат х/бПри работе сторожем:костюм х/бботинки кожаныеВ холодное время года на наружных работах дополнительно:костюм для защиты от пониженных температур из х/б тканиДля защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:плащ непромокаемый с капюшономсапоги резиновыеЗимой на наружных работах дополнительно:полушубокголовной убор зимнийваляная обувьгалоши на валяную обувьрукавицы утепленные  | ЗМи3МиМиТнВнВТнТн20Тн | 12 121236 Дежурный 24Дежурный364824До износа |
| 11. | Заместитель директора по хозяйственной работе | Костюм х/б (халат х/б)Перчатки трикотажныеЗимой на наружных работах дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке | 3МиМи Тн  | 12До износа36 |
| 12. | Инженер по охране труда | Костюм х/б (халат х/б)Ботинки кожаныеЗимой на наружных работах дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке | 3МиМиТн  | 182436 |
| 21. | Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других) | При работе, связанной с загрязнениями:халат хлопчатобумажныйперчатки трикотажные | ЗМиМи | До износаДо износа |
| 22. | Лаборант | Халат х/бПри занятости в лабораториях физико-механических испытаний:халат х/бфартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником головной убор из х/б тканиполуботинки кожаныеперчатки резиновыенарукавники прорезиненныеочки защитные | ЗМиЗМиК20 Щ20МиК50 Щ20К20 Щ20 | 12 12Дежурный 12 24До износаДежурные До износа |
| 23. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитныеПри наружных работах зимой дополнительнокуртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМиМиМиВнОТн | 12121 До износа До износа36 |
| 27. | Оператор электронно-вычислительных машин (персональных ЭВМ) | Халат из х/б антистатической ткани | 3МиЭс | 18 |
|  |  |
|  |  |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Профсоюзного комитетаГосударственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 |

Приложение № 6

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 года «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»**

Примечание: За исключением категорий работников, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1695 от 10.12.2007 г. «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», № 100 от 25.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность | Код категории | Дополнительный отпуск (календ. дней до) |
|  | Инспектор по кадрам | 2 | 5 |
|  | Лаборант | 2 | 4 |
|  | Библиотекарь  | 2 | 5 |
|  | Педагог дополнительного образования | 2 | 5 |
|  | Педагог-организатор | 2 | 5 |
|  | Педагог социальный | 2 | 5 |
|  | Секретарь | 3 | 4 |
|  | Заместитель директора по хозяйственной работе | 1 | 5 |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Профсоюзного комитетаГосударственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 |

Приложение № 7

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами**

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | Статья 230 Трудового кодекса Республики БеларусьПостановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами»  |

Примечание: мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 г. в месяц на одного работника

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средств |
| 1 | Уборщик территорий | Смывающие, обезвреживающие |
| 2 | Лаборант  | Смывающие  |
| 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Смывающие, обезвреживающие  |
| 4 | Уборщик помещений  | Смывающие |
| 5 | Учитель трудового обучения | Смывающие  |
| 6 | Сторож (вахтер) | Обезвреживающие |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Профсоюзного комитетаГосударственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 |

Приложение № 8

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым вводится**

**суммированный учет рабочего времени**

**(год)**

1. Сторож (вахтер).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Профсоюзного комитетаГосударственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 |  |
|  |  |

Приложение № 9

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**Список**

 **профессий и должностей работников,**

**подлежащих периодическим медицинским осмотрам**

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 года № 47 «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих».

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1 | Учитель | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 2 | Воспитатель  | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 3 | Педагог-психолог | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 4 | Педагог социальный | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 5 | Педагог-организатор | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 6 | Учитель-дефектолог | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 7 | Руководитель физического воспитания | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 8 | Педагог дополнительного образования | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 9 | Инженер по охране труда | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 10 | СекретарьИнспектор по кадрам | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 11 | Оператор ЭВМ | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 12 | Уборщик помещений  | Приложение 1 П.1.2.8.  дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование) Приложение 3П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей(класс условий труда 2) | 1 раз в год |
| 13 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 14 | Сторож (вахтер) | Приложение 3П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраныП.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 15 | Учитель трудового обучения  | Приложение 3П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 16 | Директор | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 17 | Заместитель директора по учебной работе | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 18 | Заместитель директора по во работе | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 19 | Заместитель директора по хозяйственной работе | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 20 | Заведующий библиотекойБиблиотекарь | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 21 | Гардеробщик | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 22 | Аккомпаниатор  | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 23 | Уборщик территорий | Приложение 3П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей(класс условий труда 2) | 1 раз в год |
| 24 | Лаборант  | Приложение 3П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |

**Примечание.**

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

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

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от  даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

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

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

-в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

-при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Профсоюзного комитетаГосударственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 |  |

Приложение № 10

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

20.05.2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**

 **помещений, которые оснащаются**

**аптечками первой помощи**

Основание: Ст. 30 Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-3 в редакции от 12.07.2013 № 61-3, Приложение 2 Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектации»

1. Кабинет химии
2. Кабинет физики
3. Кабинет информатики
4. Кабинет биологии
5. Учебные мастерские
6. Кабинет обслуживающего груда
7. Спортивный зал
8. Пищеблок

Примечание.

Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается приказом нанимателя, исходя из фактической потребности и специфики работы.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профсоюзного комитета

Государственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 20.05.2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников,**

 **на период отпусков которых требуется замена**

Приложение № 11

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

1. Уборщик территорий
2. Заместитель директора по хозяйственной работе
3. Инспектор по кадрам
4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
5. Секретарь
6. Сторож (вахтер)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Профсоюзного комитетаГосударственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 |  |
|  |  |

Приложение № 12

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

 20.05.2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

1. Заместитель директора по хозяйственной работе.
2. Гардеробщик.
3. Сторож (вахтер)
4. Учитель.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Профсоюзного комитетаГосударственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |

 |  |
|  |  |

Приложение № 13

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО

«Гимназии №1г. Новогрудка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Олехнович

 20.05.2022 20.02.2022

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Список**

**профессий и должностей работников,**

**подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации**

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

1. Директор оздоровительного лагеря, лагеря труда и отдыха
2. Уборщики помещений

Примечание. Ответственность за своевременное прохождение и оплату обучения своего персонала, подлежащего гигиеническому обучению и аттестации, возлагается на руководителя субъекта хозяйствования различных форм собственности. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профсоюзного комитета

Государственного учреждения образования

|  |
| --- |
| «Гимназия №1 г. Новогрудка» от 20.05.2022 № 24 |