

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОМЕЛЬСКОГО
ОБЛИСПОЛКОМА

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«МОЗЫРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ
ГЕОЛОГИИ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*между Нанимателем и работниками
Учреждения образования
«Мозырский государственный
профессиональный лицей геологии»
на 2020-2022 годы.*

г. Мозырь

2020

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками учреждения образования «Мозырский государственный профессиональный лицей геологии», от имени которых выступает Профсоюзный комитет ППО УО «Мозырский государственный профессиональный лицей геологии» (далее - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза), в лице председателя профкома Юрченко Т.А. и УО «Мозырский государственный профессиональный лицей геологии» (далее - Наниматель) в лице директора Тетерина С.М.

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

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

1.4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению Договора.

1.5. Нормы и положения Генерального, областного, районного, городского соглашения, обязательны для исполнения Сторонами в пределах установленных настоящим коллективным договором.

1.6. Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников – членов Белорусского профессионального союза работников леса и природопользования, включая совместителей, временных работников, работающих по трудовому договору (контракту).

Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и других), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

1.7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников колледжа.

1.8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров, предъявление и рассмотрение требований осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

1.11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации учреждения образования или Профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

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

1.12. Договор подписывается в 3-х экземплярах. У Нанимателя хранится – 1 экземпляр, в Профкоме – 1 экземпляр, направляется в местный исполнительный и распорядительный орган для регистрации – 1 экземпляр.

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

1.14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном и распорядительном органе по месту нахождения учреждения образования в соответствии со ст.370 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

1.15. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью, пронумерованы, прошнурованы и прошиты вместе с коллективным договором. Они имеют тот же срок действия, что и коллективный договор.

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Наниматель обязуется:

2.1.1. Утверждать локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков и изменения к ним, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие) по согласованию с Профкомом.

2.1.1.1. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения (п.55.6 Генерального соглашения).

2.1.1.2. При направлении работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации (п. 5.3.1. областного соглашения).

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

2.1.3. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих двоих и более детей до 14 лет, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального, высшего образования по направлению лица.

2.1.4. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет; двоих детей в возрасте до шестнадцати лет; ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет по ее (его) заявлению дополнительный свободный от работы день в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.1.5. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, преподавателям, имеющим нагрузку до одной ставки, свободный от учебной работы день для выполнения методической и отдельных видов педагогической работы.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

2.1.6. Производить распределение объема преподавательской нагрузки (включая часы организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) между педагогическими работниками, которым установлены нормы преподавательской работы за ставку, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

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 преподавателей, руководителей кружков (клубов по интересам, секций и др.), педагога - организатора устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и коллективным договором кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

2.1.7. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 20 числа – за первую половину текущего месяца и 6 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

2.1.8. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, а для лиц, работающих по контрактной форме договора - не позднее, чем за один день до начала отпуска.

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

2.1.9. Проводить повышенное авансирование работников, по согласованию с соответствующим финансовым органом, с последующим перерасчетом заработной платы при введении новых условий оплаты труда и невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах.

2.1.10. В случае лишения премии работника полностью или частично предусматривать обязательное ознакомление работника под роспись с приказом о лишении премии в 5-дневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

2.1.11. Установить дополнительную меру стимулирования труда в виде предоставления дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней при заключении контрактов работникам из числа выпускников учреждений, получившим высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

2.1.12. Всем работникам лица установить дополнительную меру стимулирования труда в виде предоставления дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней, а также произвести повышение должностного (тарифного) оклада за контрактную форму найма в размере 1- 5 % должностного оклада (тарифной ставки).

2.1.13. За счёт внебюджетных средств приобретать проездные билеты заведующему хозяйством, старшему мастеру, экономисту.

2.2. Профком обязуется:

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

2.2.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределения учебной нагрузки, премирования, установления доплат и надбавок, оказания материальной помощи.

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

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

2.2.4. Реализовывать права, предоставленные Профкому Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

2.3. Стороны пришли к соглашению:

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

Директор лица
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

2.3.2. Устанавливать надбавки стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении надбавок работникам лица (Приложение № 1, 2).

2.3.3. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения образования «Мозырский государственный профессиональный лицей геологии» (Приложение № 3).

2.3.4. Осуществлять премирование в соответствии с Положением о премировании администрации, преподавателей и работников лица (Приложение № 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Премирование руководителя, установление надбавок стимулирующего характера к их должностному окладу из средств лица осуществляется главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета.

2.3.5. Сэкономленные по фонду заработной платы средства обчислять ежеквартально и направлять их на премирование работников в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и Положением о премировании (Приложение № 4).

2.3.6. Средства, полученные лицом от приносящей доходы деятельности, направляемые в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, на повышение заработной платы работникам лица, расходуются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

На период отсутствия педагогических работников 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. Руководитель обязан издать приказ о привлечении работника к замене, ознакомить его с данным приказом под роспись.

Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя.

2.3.8. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством Республики Беларусь,

Директор лица

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом об индексации доходов населения.

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

2.3.10. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим коллективным договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

2.3.11. Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам лица, определяется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. Утверждать локальные нормативные акты (расписание учебных занятий, должностные инструкции работников, графики работ и отпусков, графики сменности и другие) по согласованию с Профкомом.

3.1.2. При приеме на работу потребовать документы, необходимые для заключения трудового договора (контракта), заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда и технике безопасности, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

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

3.2. Профком обязуется:

3.2.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда в установленном законом порядке.

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

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

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

3.2.5. Обеспечить полную гласность в работе Профкома.

3.2.6. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профсоюзным комитетом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления руководителем.

3.3. Стороны пришли к соглашению:

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

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

3.3.3. Проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования, с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием Нанимателя.

3.3.4. Предупреждать не менее чем за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования,

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

3.3.5. о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся квалификационной категории по итогам аттестации.

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

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

3.3.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

В летнее или другое удобное время:

- ветеранам боевых действий на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.

В определенный период:

- работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;
 - работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;
 - работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
 - женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
 - супругам, работающим в лицее, по их заявлению, одновременно;
 - преподавателям лицей – в летнее время;
 - работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

Трудовые отпуска за первый рабочий год предоставляются до истечения шести месяцев молодым специалистам получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, получившим высшее, послевузовское образование в заочной форме.

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

3.3.10. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в заочной форме получения образования по направлению лица, гарантии в соответствии со статьями 214-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3.3.12. По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

- бракосочетания работника или его детей – 3 дня;
- рождения ребенка (внуков) – 1 день;
- смерти члена семьи – 3 дня без учета дороги;
- юбилейных дат (40,50,55,60) – 1 день;
- необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – до 14 дней;
- необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании медицинской справки о состоянии здоровья, а также сопровождения его на лечение – до 14 дней.

В других случаях решение принимается Нанимателем.

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

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

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

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

3.3.15. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и т.п.) трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Индивидуальные споры по установлению и изменению условий труда разрешаются Профсоюзным комитетом, комиссией по трудовым спорам.

3.3.17. Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни регулируется статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.3.17. Наниматель вправе:

- изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее, чем за семь календарных дней;

- применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев;

- отстранять (незамедлительно) работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение ущерба Нанимателю;

- расторгнуть трудовой договор (контракт) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом указанное действие (бездействие) работника признается грубым нарушением трудовых обязанностей, а увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета;

- производить удержания из заработной платы работника по распоряжению Нанимателя ущерб, причиненный Нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат. При этом при каждой выплате

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Наниматель обязуется:

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

4.1.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Проводить переговоры с Профкомом по соблюдению прав и законных интересов работников.

4.1.3. Досрочно расторгать контракт по просьбе работника в срок согласованный с ним, если работник нашел более высокооплачиваемую работу в отрасли.

4.2. Профком обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости.

4.2.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности организации, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

4.2.3. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

4.3. Стороны пришли к соглашению:

4.3.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1,3,4,5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с предварительного согласия Профсоюзного комитета; пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с предварительного согласия вышестоящего Профсоюзного органа. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 (с изменениями и дополнениями) (далее – Декрет № 29) - после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

4.3.2. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора (п. 3.2.1. областного соглашения).

4.3.3. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предоставлять работнику для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением заработной платы (если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором (контрактом) на основании заявления работника).

4.3.4. В связи с истечением срока действия контракта и при принятии решения нанимателем не продолжать трудовые отношения – не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы (если это предусмотрено коллективным договором и на основании заявления работника) (п. 3.2.2. областного соглашения).

4.3.5. Одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма или заключить с ним новый контракт вручать работнику проект контракта (п. 3.2.6. областного соглашения).

4.3.6. Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

- имеющим неполную семью (ст.63 Кодекса о браке и семье);
- воспитывающим детей-инвалидов;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим троих и более детей;
- одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве (п. 3.2.7. областного соглашения);

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

4.3.7. По истечению срока действия контракта продлевают (заключают новый) контракт с работниками, не имеющими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

- с одним из двух работающих в организации из одной семьи;
- одиноким родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей;
- вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;
- родителю, не заключившему новый брак, если второй родитель признан безвестно отсутствующим, объявлен умершим;
- одному 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;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также дети, обучающиеся на дневной форме обучения на платной основе в учреждениях образования Республики Беларусь для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения ими 23 лет (но не более чем до достижения работником 66-летнего возраста);
- работникам, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту;
- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве, не препятствующее продолжению трудовых отношений (п. 3.2.8. областного соглашения);

4.3.8. С работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины продлевать контракты с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключать новый контракт с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок (п. 3.2.9. областного соглашения).

4.3.9. Не допускать увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих не снятых или не погашенных дисциплинарных взысканий за нарушение производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины из числа: заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавших в зоне эвакуации (отчуждения), а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

несчастливого случая на производстве или профессионального заболевания (п. 3.2.10. областного соглашения).

4.3.10. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую возможно временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

4.3.11. 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 травму или профзаболевание в лицее;
- семейным при наличии трех и более иждивенцев;
- работающим в лицее 15 лет и более;
- до пенсии по возрасту, которым осталось менее 5 лет;
- женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;
- избранным в состав профсоюзных органов, комиссий по трудовым спорам.

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

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

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей.

4.3.14. В период срока предупреждения работника о сокращении численности или штата работников, предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности по договоренности с Нанимателем.

4.3.15. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению численности или штата, возвращаться в учреждение образования при появлении вакансий.

4.3.16. Сохранять за высвобождаемыми работниками место в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на год.

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

4.3.17. Заключение контрактов с работниками, трудовые договора с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов Нанимателей с работниками, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476 (с изменениями и дополнениями), в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда, не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Руководитель в день предупреждения о заключении контракта вручает работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.3.18. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

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

- продлить срок действия контракта не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;
- в случае истечения срока контракта до достижения ребенком возраста пяти лет, заключить новый контракт до наступления ребенком пятилетнего возраста, но не менее чем на год.

4.3.19. Продлевать контракты с работниками предпенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту.

4.3.20. Заключать контракты с одинокими женщинами, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет.

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

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

4.3.22. Установить, что содержание контракта, предлагаемому работнику – члену Профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

4.3.23. Установить, что контракт, трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон досрочно, но не позднее 10 дней со дня подачи работником заявления при наличии обстоятельств, исключających или значительно затрудняющих выполнение работы:

- перевод мужа или жены на работу в другую местность, переезд в другую местность;
- состояние здоровья;
- назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;
- 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;
- зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста).
- уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- трудоустройство у одного нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;
- избрание на выборную должность;
- если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;
- если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;
- если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

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

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

4.3.26. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

женщинами, вдовами (вдовцами), не состоящими в браке, воспитывающими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации учреждения, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.3.27. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, не достигшими пенсионного возраста, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими стаж работы от 10 лет по специальности (в отрасли), высокий профессиональный уровень и квалификацию.

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

- выхода на пенсию;
- состояния здоровья;
- переезда в другую местность;
- увольнения по уходу за ребенком до достижения им возраста 14 лет.

4.3.29. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, ПВТР, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, действующими в лице.

4.3.31. Наниматель имеет право уволить работника в соответствии с п.3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (попадание в медицинский вытрезвитель, физическое воздействие на учащихся, оскорбление коллег, учащихся, родителей и т.п.). Работник может быть уволен не только за неоднократные, но и за один аморальный проступок, несовместимый с продолжением воспитательной работы.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

5.1.2. Организовать кабинет или уголки по охране труда.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

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

5.1.4. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

5.1.5. Обеспечить организовывают проведение и производят оплату обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья, внеочередных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе, в том числе на работах, связанных с эксплуатацией транспорта (Приложение № 7).

5.1.6. Проводить обучение по вопросам охраны труда работающих, согласно требованиям нормативных правовых актов. Проводить все виды инструктажей (вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой) по охране труда.

5.1.7. Привести к началу учебного года все помещения в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для качественного проведения в них учебных занятий.

5.1.8. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость - главные факторы экономической безопасности государства».

5.1.9. Выполнять в срок до 15 октября запланированные мероприятия по подготовке лиц к работе в осеннее-зимних условиях.

5.1.10. Выделять средства для осуществления предусмотренных коллективным договором предприятия, соглашениями, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников (п. 4.2.2. областного соглашения).

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

5.1.11. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда профсоюзных комитетов свободное от основной работы время не менее 2-х часов в неделю для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда с сохранением среднего заработка (п. 4.2.3. областного соглашения).

5.1.12. Вправе 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 (п. 4.2.4. областного соглашения).

5.1.13. Производить выплаты из средств нанимателя, сверх установленных законодательством:

5.1.13.1. Единовременную материальную помощь семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

5.1.13.2. Выплаты производятся, если доказана вина нанимателя, в случаях нахождения работника в состоянии наркотического, токсического или алкогольного опьянения выплаты не производятся.

5.1.14. Единовременную материальную помощь работнику, работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

5.1.15. Единовременную материальную помощь работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при продолжительности временной нетрудоспособности с даты ее установления 3 (три) и более месяцев и в случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты нетрудоспособности (согласно Приложения №2);

5.1.16. Указанные выплаты в организациях, финансируемых или получающих субсидии из бюджета, осуществляются в соответствии с

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

законодательством (п. 4.2.11. областного соглашения);

- выплачивают выходное пособие лицам, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее одного среднемесячного заработка, рассчитанного за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности или установления факта профессионального заболевания (п. 4.4. областного соглашения);

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь по охране труда в учреждении образования.

5.2.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утверждать составы комиссии по охране труда и соблюдению трудового законодательства Республики Беларусь, проводить обучение профсоюзного актива по этим вопросам.

5.2.3. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в лицея.

5.2.4. Совместно с государственными органами и инспекцией по надзору и контролю за соблюдением законодательства по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

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

5.2.6. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещение вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с состоянием здоровья.

5.3 Стороны пришли к соглашению:

5.3.1. Осуществлять административно-общественный контроль по вопросам охраны труда.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

5.3.2. Инструкции по охране труда утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

5.3.3. Своевременно обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки.

5.3.4. Осуществлять за счет сметы расходов мероприятия по охране труда, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя лица, а также членов постоянно действующей комиссии по охране труда.

5.3.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного часа в неделю, по согласованию с Профкомом для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий труда работников, а также освобождать от работы на время обучения, с сохранением за ними на эти периоды средней заработной платы.

5.3.6. Постоянно осуществлять контроль за:

- обеспечением средствами индивидуальной защиты, в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки, согласно перечню профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам (Приложение № 6);

- обеспечением смывающими и обезжиривающими средствами, в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу мыла в связи с работами, связанными с загрязнением кожных покровов (Приложение № 7);

- выполнением мероприятий по охране труда, на основании плана мероприятий по охране труда учреждения образования «Мозырский государственный профессиональный лицей геологии» (Приложение №8)

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

6.1. Наниматель обязуется:

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

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее двух раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

6.2.2. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в Профсоюзной организации.

6.2.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников лицея.

6.2.4. Проводить вечера отдыха, посвященные дню Учителя, 8 Марта, Новому году. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров, покупку ветеранам сувениров или выплату материальной помощи в размере базовой величины; обеспечить закупку продуктов питания ветеранам для сладкого стола.

6.3. Стороны пришли к соглашению:

6.3.1. Приобретать новогодние подарки за счет прибыли, средств профсоюзной организации.

6.3.2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников. Принимать участие в мероприятиях культурной жизни города и области (на эти цели могут выделяться необходимые денежные средства).

6.3.3. В целях укрепления здоровья работников лицея, дальнейшего развития физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, туризма, проводить спартакиады, турслеты, дни спорта, принимать участие в республиканских, отраслевых спартакиадах, турслетах. Отчислять не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации для проведения культурно – массовых, спортивных и туристско – экскурсионных мероприятий, новогодних ёлок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей (п.51.31, 51.33 Генерального соглашения).

6.3.4. При наличии экономии фонда материальной помощи в третьем квартале, оказывать помощь работникам лицея на приобретение продукции сельскохозяйственного производства.

6.3.5. Оплачивать стоимость некоторых ритуальных услуг (венки, соболезнование в газете и т.п.) из профсоюзных и внебюджетных средств в случае смерти работника лицея, а также ветеранов лицея.

6.3.6. При достижении работниками лицея возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение № 2).

6.3.7. Оказывать материальную помощь семье в случае смерти бывших заслуженных работников отрасли, имеющих отличительные награды и звания и ушедших на пенсию из лицея.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЕГО АКТИВА

7.1. Наниматель обязуется:

7.1.1. Беспрепятственно предоставлять Профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

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

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

7.1.4. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза 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 Белорусского профессионального союза работников леса и природопользования одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов в размере 1%.

7.1.5. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени Профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период ведения переговоров.

7.1.6. Создавать в лицее условия для обеспечения гласности в деятельности Профсоюзного комитета.

7.1.7. В случае избрания в состав Профсоюзного комитета 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 при отсутствии нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

7.1.8. Отчислять денежные средства профсоюзному комитету в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, новогодних елок, работы среди молодежи, детей и ветеранов, пропаганды здорового образа жизни, иных социально-значимых целей (п. 6.4.1. областного соглашения).

7.1.9. Не применять мер дисциплинарного взыскания к работникам, избранным (назначенным) общественными инспекторами по охране труда, членами комиссий по трудовым спорам, по проведению коллективных переговоров, членами примирительных комиссий – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключается на срок их полномочий, но не менее одного года.

7.1.10. Не применяют мер дисциплинарного взыскания к работникам, избранным руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа (п. 8.2.5. областного соглашения).

7.1.11. Не расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника):

– с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа;

– с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда без согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

7.1.12. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий (п. 8.2.6. областного соглашения).

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде, социальном страховании, заработной плате, об охране труда.

7.2.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профессионального союза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

7.2.3. Премировать работников бухгалтерских служб, обеспечивающих взимание членских профсоюзных взносов из средств профсоюзного бюджета в размере 2% от перечисленной суммы один раз в квартал.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

7.3. Стороны пришли к соглашению:

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

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

7.3.3. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

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

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

7.3.6. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1,3,4,5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия Профкома ППО УО «Мозырский государственный профессиональный лицей геологии», а председателя Профкома только с согласия вышестоящего Профсоюзного органа.

Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профсоюзного комитета.

7.3.7. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1,3,4,5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссии по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективному договору, общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства

Директор лица

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

Республики Беларусь о труде, допускается с согласия Профсоюзного комитета. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29, с указанными категориями работников, допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профсоюзного комитета.

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

7.3.9. Профсоюзные активисты, члены профкома освобождаются от основной работы для участия в работе съездов, конференций, пленумов и иных уставных мероприятий, а также краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

7.3.10. Установить председателю Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива надбавку 30% должностного оклада. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профкома.

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

8.1. Профком обязуется:

8.1.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения образования, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

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

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

8.2. Стороны пришли к соглашению:

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

8.2.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления Профсоюзного комитета.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

9.1. Наниматель обязуется:

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

9.1.2. Предусмотреть порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера (п. 55.43. Генерального соглашения).

9.2. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

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

9.2.4. Стороны Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствии осуществления контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

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

9.2.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

9.2.7. При осуществлении контроля, Стороны обязаны предоставлять всю имеющуюся у них информацию.

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

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

ДОГОВОР ПОДПИСАН «03» января 2020 года

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

Одобрено на профсоюзном собрании.

«03» января 2020 г., протокол № 1

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

_____ Т.А. Юрченко

"03 " января 2020 года

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор лицея

_____ С.М. Тетерин

"03 " января 2020 года

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении надбавок работникам лицея

1. Общие положения

1.1. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ №27), Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Надбавки устанавливаются приказом директора по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.3. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 200% оклада за характер труда; за сложность и напряженность труда; за высокие достижения в труде.

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

1.5. Надбавки уменьшаются либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдения сроков выполнения порученной работы, нарушения трудовой дисциплины по приказу директора, который согласовывается с Профкомом.

1.6. Надбавки директору устанавливаются главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета из средств учреждения образования в соответствии с Положением.

2. Надбавка за характер труда.

Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

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

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

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

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

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

2.6. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

Указанные надбавки могут устанавливаться педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

Надбавка по каждому из оснований устанавливается в размере до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

Указанная надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

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

Надбавка устанавливается на месяц, квартал, полугодие, на учебный год, на календарный год.

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании предложений заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений.

3. Надбавка молодым специалистам

3.1. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

3.2. Молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в бюджетные организации сферы образования, устанавливается в течение двух лет с даты приема их на работу в размере до 30 процентов (включительно) от оклада.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, установленного постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71.

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя учреждения образования.

4. Доплата за особые условия труда:

4.1. Устанавливается заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждения образования 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.

5. Надбавка за сложность и напряженность труда

Надбавка за сложность и напряженность труда работникам бюджетных организаций сферы образования устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, включая экономию по заработной плате, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством.

Указанная надбавка устанавливается руководителям, специалистам, в том числе педагогическим работникам, служащим, рабочим.

При переходе на новые условия оплаты труда размеры надбавки устанавливаются работникам таким образом, чтобы не допустить снижение их заработной платы (без премии), начисленной до введения новых условий оплаты труда.

Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на месяц или квартал. Отдельным работникам могут устанавливаться разовые надбавки за выполнение отдельных работ.

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы и т.п. по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

Надбавка за сложность и напряженность труда может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы.

Показатели установления этой надбавки:

- 5.1.** выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками - до 100%;
- 5.2.** объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность - до 50%;
- 5.3.** качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – до 30%;
- 5.4.** стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы лица – до 20%;
- 5.5.** другое – до 100%.

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

Надбавка руководителю учреждения образования устанавливается вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с положением.

6. Надбавка за высокие достижения в труде.

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие лица, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

Директор лица

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

для руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, специалистов:

6.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе контроля - до 50%;

6.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса – до 30%;

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

6.4. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – до 20%;

6.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 20%;

6.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися – до 30%;

6.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до 20%;

6.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 50%;

6.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 50%;

6.10. другое – до 100%;

для педагогических работников:

6.11. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках лицея – до 10%;

6.12. результативное участие учащихся и работников в областных и республиканских конкурсах, спартакиадах: 1 место – до 50%, 2 место – до 25%, 3 место – до 25%;

6.13. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях – до 10%;

6.14. за работу по программе профильного преподавания предметов – до 10%;

6.15. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий – до 20%;

6.16. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) – до 20%;

6.17. другое – до 50%.

для иных работников:

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

6.18. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – до 100%;

6.19. обеспечение работы приемных комиссий – до 30%;

6.20. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ – до 10%;

6.21. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 50%;

6.22. экономия материальных и энергетических ресурсов – до 30%;

6.23. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году - до 10%;

6.24. вклад в оснащение учебно-методической базы лицея – до 30%;

6.25. проведение ремонтных работ – до 100%;

6.26. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 10%;

6.27. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 50%;

6.28. другое – до 50%.

6.29. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

6.30. в других случаях, не оговоренных в настоящем Положении надбавка выплачивается по отдельному совместному решению директора и Профсоюзного комитета в размерах, определяемых Сторонами.

Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования (организации) создается комиссия, которая на основании положения, а также предложений руководителей структурных подразделений определяет размеры надбавок. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу учреждения образования.

Указанная надбавка устанавливается на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

Директор лицея

С.М. Гетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

Одобрено на профсоюзном собрании.

Протокол № 1 от «03» января 2020 г.

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

_____ Т.А. Юрченко

"03 " января 2020 года

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор лицея

_____ С.М. Тетерин

"03 " января 2020 года

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам учреждения образования
«Мозырский государственный профессиональный лицей геологии»

Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

1. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- 1.1. рождение ребенка - 0,5 должностного оклада ;
- 1.2. бракосочетание работника - 0,5 должностного оклада;
- 1.3. смерти работника учреждения - 2 должностных оклада;
- 1.4. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) - 1 должностной оклад;
- 1.5. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) - 0,5 должностного оклада;
- 1.6. в связи с круглыми датами в жизни работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет) - 1 должностной оклад;
- 1.7. работнику, воспитывающему ребенка-инвалида до 18 лет - 0,5 должностного оклада (1 раз в год)
- 1.8. в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета;

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

1.9. При других непредвиденных обстоятельствах, материальная помощь оказывается по отдельному совместному решению директора и Профсоюзного комитета в размерах, определяемых Сторонами.

1.10. Средства фонда материальной помощи, неизрасходованные по заявлениям работников в течение квартала, распределяются между работниками в равных долях.

Материальная помощь директору оказывается вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

При тяжелых семейных обстоятельствах, длительной болезни, может быть оказана материальная помощь из профсоюзных средств по их заявлению.

Настоящее Положение действует до введения в установленном порядке новых условий оплаты труда и материального стимулирования, а в случаях необходимости, может уточняться и дополняться. Уточнения, изменения и дополнения вступают в силу по совместному решению администрации и Профсоюзного комитета.

Одобрено на профсоюзном собрании.
Протокол № 1 от «03» января 2020 г.

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

_____ Т.А. Юрченко

"03 " января 2020 года

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор лицея

_____ С.М. Тетерин

"03 " января 2020 года

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании администрации, преподавателей и работников учреждения образования «Мозырский государственный профессиональный лицей геологии».

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь №27 от 18.01.2019 года «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

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

1.3. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:
- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (5% планового фонда заработной платы);

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

- средства от внебюджетной деятельности организации в размерах, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

1.4. Премирование может осуществляться:

- в базовых ставках;

- в базовых величинах;

- в процентах от оклада;

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

- в произвольных суммах.

2. Порядок премирования

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

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

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности на основании приказа директора лицея по согласованию с Профсоюзом, в соответствии с настоящим Положением.

Предложения о размерах премии вносятся директором, заместителями директора и руководителями структурных подразделений лицея.

Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий месяц, в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.4. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых отпусков;

- социальных отпусков;

- повышения квалификации;

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

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

2.6. В других случаях, не оговоренных в настоящем Положении, премия выплачивается по отдельному совместному решению директора и Профсоюзного комитета в размерах, определяемых Сторонами.

2.7. Премирование работников производится ежемесячно, исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ, добросовестного выполнения требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины. Базовый размер премии для всех работников - 5 %.

2.8. Премирование директора лицея осуществляется главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета на основании Положения о материальном стимулировании руководителей учреждений, подчиненных главному управлению образования Гомельского облисполкома.

3. Показатели, условия, и размеры премирования

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

3.1. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера, старшего мастера, заведующего хозяйством, заведующего общежитием, , заведующего отделением по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих (служащих), юристконсульта, бухгалтера, оператора ЭВМ, механика, секретаря, секретаря учебной части, заведующий производственной (учебно – производственной) мастерской, коменданта осуществляется ежемесячно за:

3.1.1. достижение стабильных положительных результатов при осуществлении должностных обязанностей – до 50 %;

3.1.2. организацию заключения заявок, договоров о взаимодействии с организациями-заказчиками кадров – до 30 %;

3.1.3. обеспечение не менее 90 % выпускников, получивших образование за счет средств областного бюджета в дневной форме получения образования, первым рабочим местом – до 30 %;

3.1.4. организацию работы приемной комиссии и профориентацию – до 50 %;

3.1.5. организацию разработки и внедрения систем менеджмента качества образования, современных образовательных технологий и средств обучения – до 20 %;

3.1.6. организацию работы по оздоровлению получающих образование, создание условий для развития культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы – до 20 %;

3.1.7. организацию работы по участию в республиканских, областных конкурсах, фестивалях, слетах, выставках, спортивно-массовых и других мероприятиях - до 20 %;

3.1.8. выполнение установленной законодательством периодичности повышения квалификации кадров – до 20 %;

3.1.9. принятие мер по созданию надлежащих социально-бытовых условий проживания в общежитии для получающих образование - до 10 %;

3.1.10. соблюдение требований охраны труда и правил пожарной безопасности, обеспечение безопасной среды обучения и проживания - до 10%;

3.1.11. своевременное и качественное составление статистической отчетности – до 20 %;

3.1.12. своевременное и качественное составление бухгалтерской отчетности (квартальной, годовой) – до 50 %;

3.1.13. выполнение целевого показателя по энергосбережению – до 20 %;

3.1.14. выполнение с нарастающим итогом показателей по доходам от приносящей доходы деятельности - до 20%;

3.1.15. качественную подготовку и проведение педсоветов, семинаров, конференций, круглых столов, олимпиад и т.д. – до 20 %;

3.1.16. выполнение особо срочных работ – до 20 %.

3.2. Премирование преподавателей и работников лицея осуществляется за:

Директор лицея

Председатель Профкома

С.М. Тетерин

Т.А. Юрченко

3.2.1.повышение профессионального мастерства с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий:

3.2.1.1.участие в подготовке и проведении педагогических советов — до 10 %;

3.2.1.2.достижение стабильных положительных результатов при осуществлении должностных обязанностей – до 50 %;

3.2.1.3.участие в подготовке и проведении семинаров, конференций, круглых столов, педчтений, предметных олимпиад, выставок, смотров конкурсов и т.д. внутри лица – до 10%, областного уровня – до 20%, республиканского уровня – до 30%;

3.2.1.4.проведение открытых уроков, мастер – классов и т.д. — до 20%;

3.2.1.5.проведение недели цикловой комиссии – до 40%; организация – до 15%; качественное проведение мероприятий –до 25%;

3.2.1.6.работу по разработке и внедрению системы менеджмента качества образования – до 30%;

3.2.1.7.обобщение и представление положительного опыта работы в рамках лица, областных и республиканских мероприятий – до 30%;

3.2.1.8.создание и ведение банков данных и регулярного обновления сайта – 10%;

3.2.1.9.наличие публикаций в республиканских и региональных СМИ о позитивном опыте организации, в том числе по вопросам идеологической и воспитательной работы – до 20%;

3.2.1.10.наличие публикаций по освещению опыта работы в республиканских научно-методических изданиях – до 50%;

3.2.1.11.результативное участие получающих образование под руководством преподавателей:

- в областных, республиканских олимпиадах по дисциплинам, конкурсах профессионального мастерства, спортивных соревнованиях: 1 место – до 50%, 2 место – до 25%, 3 место— до 25%;

- в областных, республиканских, творческих конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях: 1 место – до 50%, 2 место – до 25%, 3 место — до 25%;

3.2.1.12.организацию и проведение культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий — до 10%;

3.2.1.13.организацию работы с преподавателями-стажерами (преподавателям-наставникам) по итогам года — до 20%;

3.2.1.14.создание учебных пособий по дисциплинам (методических указаний, методических рекомендаций, рабочих тетрадей, сборников и др.) – до 50%;

3.2.1.15.разработка электронного УМК дисциплины – до 50%;

3.2.1.16.разработка комплекта методических указаний по выполнению лабораторных и практических работ, заданий для домашних контрольных работ по новым дисциплинам – до 50%;

Директор лица

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

3.2.1.17. работа по обновлению методических указаний по выполнению практических и лабораторных работ, заданий для домашних контрольных работ – до 30%;

3.2.1.18. участие в разработке образовательных стандартов, типовых учебных программ, утвержденных или допущенных республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере образования к использованию в учебном процессе – до 50%;

3.2.1.19. руководство временной творческой группой - до 20%;

3.2.1.20. выполнение особо важных (срочных) работ – до 50%, в том числе выписка свидетельств: до 15 чел. - до 5%,

до 30 чел. – до 10%,

до 45 чел. – до 15%,

60 чел. и свыше - до 20%,

Выписка дипломов: до 30 чел. – до 25%,

31-60 чел. – до 35%,

Свыше 60 чел. – до 50%;

3.2.1.21. участие в семинарах, конференциях, выставках, смотрах, конкурсах и т.д. на областном и республиканском уровнях: дипломантам – до 20%, участникам – до 10%;

3.2.1.22. соблюдение требований охраны труда и правил пожарной безопасности, обеспечение безопасной среды обучения и проживания - до 10%;

3.2.1.23. обеспечение роста объема платных образовательных услуг – до 10 %;

3.2.1.24. своевременное и качественное составление статистической отчетности, отчетности для вышестоящей организации – до 20 %;

3.2.2. Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями:

3.2.2.1. замена отсутствующего работника - до 100%;

3.2.2.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях лица – до 100%;

3.2.2.3. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника - до 50%;

3.2.2.4. обеспечение работы приемной комиссии - до 30%;

3.2.2.5. введение в эксплуатацию (установка, подключение, наладка и т.п.) станков и оборудования – до 50%;

3.2.2.6. работа по обеспечению общественного порядка в составе добровольной дружины – до 10%;

3.2.2.7. проведение работ по наведению порядка, благоустройству территории лица, общежития – до 20%.

Директор лицея

С.М. Гетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

3.3. Показатели снижения базовой премии

3.3.1. Лишение премии до 50%:

- недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава лицея, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения образования;
- неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;
- нарушение требований по ведению документации, в том числе журналов учебных занятий, кураторов групп и т.д.;
- нарушение трудовой дисциплины (систематические: опоздания на работу, преждевременный уход с работы, отсутствие плана занятий и т.п.);
- за непринятие мер по предотвращению случаев совершения учащимися противоправных действий;
- за несвоевременное и некачественное составление оперативной информации и отчетности, запрашиваемой вышестоящей организацией, руководителем;
- за несвоевременное оформление учебной документации;
- невыполнение в установленные сроки мероприятий плана работы колледжа без уважительной причины.

3.3.2. Лишение премии до 100%:

- не соблюдение требований по охране труда в помещениях и на территории учреждения образования, повлекших угрозу личной безопасности и личному здоровью, а также безопасности окружающих субъектов в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории учреждения;
- допущение случаев травматизма работников и получающих образование;
- нетактичное поведение с получающими образование, родителями, коллегами;
- за прогул без уважительной причины;
- при невыполнении обязательств по коллективному договору;
- невыполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка (попадание в медицинский вытрезвитель, нецензурная брань, оскорбление получающих образование и коллег и т.п.);

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

- неосвоение без объективных причин финансовых средств, выделяемых на финансирование государственных программ, ремонт и приобретение оборудования, прочих выделенных ассигнований;
- необеспечение выплаты в установленные сроки стипендии получающим образование;
- за допущение случаев, нарушения требований по охране труда, повлекших за собой травматизм субъектов образовательного процесса;
- нарушение техники безопасности;
- непринятие мер по энергосбережению.

Одобрено на профсоюзном собрании.
Протокол № 1 от «03» января 2020 г.

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

_____ Т.А. Юрченко

"03 " января 2020 года

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор лицея

_____ С.М. Тетерин

"03 " января 2020 года

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременной выплате на оздоровление при уходе в трудовой отпуск учреждения образования «Мозырский государственный профессиональный лицей геологии».

На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Единовременная выплата на оздоровление осуществляется при уходе в трудовой отпуск (отпуск) в размере 0,5 оклада работника.

Одобрено на профсоюзном собрании.
Протокол № 1 от «03» января 2020 г.

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

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

№ п/п	Профессия, должность	Выдаваемая спец.одежда	Срок носки в месяцах
1.	Водитель автомобиля	Костюм х/б, Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками двупалые	12 12 1
2.	Гардеробщик	Халат х/б	12
3.	Дворник	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепл. прокладке Брюки х/б на утепл. прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно:</u> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые.	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24
4.	Кастелянша	Халат х/б или вискозно-лавсановый	12
5.	Кладовщик	Костюм или халат х/б Рукавицы х/б с накладками	12 3
6.	Мастер производственного обучения, постоянно занятый работой в механических слесарных и столярных мастерских	Очки защитные Костюм х/б или халат х/б	До износа 12
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и	Костюм х/б или халат х/б Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками	12 12 1

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

	ремонту зданий	Перчатки резиновые Очки защитные <u>На наружных работах зимой</u> <u>дополнительно:</u> Куртка х/б на утепл. прокладке	до износа до износа 36
8.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Рукавицы х/б с накладками Фартук прорезиненный <u>При выполнении работ по мытью</u> <u>полов и мест общего пользования</u> <u>дополнительно:</u> Сапоги резиновые или полусапоги резиновые Перчатки резиновые	12 2 дежурный 12 до износа

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (с изменениями и дополнениями).
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 110 от 22.09.2006 (с изменениями и дополнениями).
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учреждений образования, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (приказ Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 (с изменениями и дополнениями).
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 (с изменениями и дополнениями).

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

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

№ п/п	Наименование профессий	Выдаваемое средство и количество
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 гр.
2.	Водитель автомобиля	Мыло, 400 гр.
3.	Дворник	Мыло, 400 гр.
4.	Мастер производственного обучения	Мыло, 400 гр.
5.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Мыло, 400 гр.
6.	Кастелянша	Мыло, 400 гр.

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (с изменениями и дополнениями).
2. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23 июня 2008 г. № 356-3 (с изменениями и дополнениями).
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обеззараживающими средствами» (с изменениями и дополнениями).

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

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Периодичность медосмотра
1.	Работники учреждения образования	1 раз в год

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (с изменениями и дополнениями).
2. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утв. Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2010 № 47 «О порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих».
3. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23 июня 2008 г. № 356-3 (с изменениями и дополнениями).
4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182 (с изменениями и дополнениями).

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

**Перечень
категорий работников профессионально – технических учебных
заведений,
которым предоставляется основной отпуск
продолжительностью более 24 календарных дней**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Количество календарных дней отпуска
1.	Директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно - воспитательной работе, заместитель директора по учебно - производственной работе, заведующий отделением по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих (служащих), старший мастер, преподаватели, руководитель физвоспитания, педагог-психолог, социальный педагог, мастера производственного обучения, педагог - организатор.	56
2.	Воспитатели, заведующая учебно-производственными мастерскими, педагоги дополнительного образования, методист, работники, признанные инвалидами.	30

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О представлении основного отпуска продолжительного более 24 календарных дней» (с изменениями и дополнениями).

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, во время отсутствия которых
требуется выполнение их обязанностей**

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно – производственной работе
3. Заместитель директора по учебной работе

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

4. Заместитель директора по учебно – воспитательной работе
5. Заместитель директора по административно – хозяйственной работе
6. Заведующий хозяйством
7. Главный бухгалтер
8. Заместитель главного бухгалтера
9. Заведующий производственной (учебно – производственной) мастерской
10. Секретарь
11. Бухгалтер
12. Библиотекарь
13. Педагог социальный
14. Педагог – психолог
15. Педагог – организатор
16. Юрисконсульт
17. Старший мастер
18. Механик
19. Мастер производственного обучения
20. Кладовщик
21. Дворник
22. Уборщик служебных помещений
23. Старож (вахтер)
24. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
25. Оператор ЭВМ
26. Воспитатель
27. Заведующий общежитием
28. Комендант
29. Методист
30. Руководитель физического воспитания
31. Секретарь учебной части
32. Дежурный по общежитию
33. Водитель автомобиля (легкового)
34. Гардеробщик
35. Кастеланша
36. Слесарь – ремонтник

Основание:

Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 23 марта 2016 года №16 «Об утверждении Инструкции о порядке расчета планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда».

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

**План мероприятий
по охране труда**
УО «Мозырский государственный профессиональный лицей геологии» на
2020 – 2022 годы.

№ п/п	Мероприятие	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечание
		планируемая	фактическая				
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами	4230 рублей		в течение года	Заведующий хозяйством	- улучшение условий труда - снижение травматизма и профессиональной заболеваемости - выполнение законодательных требований	
2	Испытание средств индивидуальной защиты	240 рублей		по графику			
3	Обеспечение работающих мощными средствами	1850 рублей		в течение года			
4	Выполнение	850 рублей		по			

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

	е электрофизических измерений.			графику			
5	Обеспечение учащихся, проходящих учебную практику в мастерских, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами № 110 от 22.09.2006.	2020 рублей		в течение года	Старший мастер	- улучшение условий труда - снижение травматизма и профессиональной заболеваемости	
6	Систематическая проверка и техническое обслуживание осветительных установок и люминесцентных ламп, очистка их от пыли и грязи.	643 рубля		постоянно	комендант учебного корпуса, заведующая общежитием	- улучшение условий труда - снижение травматизма и профессиональной заболеваемости	
7	Техническое обслуживание противопожарной сигнализации в общежитии	8134 рубля		в течение года	Заведующий хозяйством	- снижение риска до приемлемого -	

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

	, учебном и общественно-бытовом корпусах колледжа					улучшение условий труда - снижение травматизма и профессиональной заболеваемости	
8	Проверка комплектности, доукомплектация пожарных щитов и кранов. Контроль технического состояния огнетушителей, их замены, перезарядка.	1681 рубль		по графику			
9	Проверка счетчиков	698 рублей		по графику			
10	Ремонт водомерного узла в общественно-бытовом корпусе	1395 рублей		второй квартал			
11	Текущий ремонт кровли в общежитии №1	12000 рублей		март-август	Заведующий хозяйством, заведующая общежитием	- улучшение условий труда	
12	Ремонт плит перекрытия в общежитии №2	2359 рублей		третий квартал		- снижение травматизма и профессиональной заболеваемости	

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

13	Установка кондиционеров	4200 рублей		второй квартал 2022 года	Заведующий хозяйством	- снижение риска до уровня приемлемого - улучшение условий труда	
14	Своевременная подготовка учебно-бытового корпуса и общежития к осенне-зимнему периоду.	8515 рублей		до 15 октября	Заведующий хозяйством, комендант учебного корпуса, заведующая общежитием.	- улучшение условий труда	
15	Проведение инструктажей, обучения и проверок знаний по охране труда, пожарной и электробезопасности.	—		постоянно	руководители структурных подразделений, комиссия для проверки знаний по вопросам ОТ	- снижение риска до уровня приемлемого - улучшение условий труда	
16	Обеспечение эффективного функционирования СУОТ	1708 рублей		в течение года	директор, старший мастер	- снижение числа рабочих мест с	
17	Повышение квалификации и проверка знаний директора	254 рубля		в течение года	директор, старший мастер	вредными/опасными условиями труда -	

Директор лицея

С.М. Тетерин

Председатель Профкома

Т.А. Юрченко

	лица и специалист а по охране труда по вопросам охраны труда					снижен ие травма тизма и профес сионал ьной заболе ваемос ти	
18	Комплекто вание медицинск их аптечек и их своевремен ное пополнени е медикамен тами в соответств ии с перечнем, утвержден ным Минздраво м РБ.	313 рублей		в течение года	руководители структурных подразделени й	- снижен ие травма тизма и профес сионал ьной заболе ваемос ти	
19	Подписка на периодичес кие издания (журнал «Охрана труда»)	240 рублей		ежеквар тально	библиотекарь	- повыш ение осведо мленно сти и компет ентнос ти персон ала в части ОТ, СУОТ	
20	Снятие нервно-эмоционал ьной перегрузки, вызывающ ие ухудшения самочувств	—		постоян но	социально-психологическая служба	- снижен ие профес сионал ьной заболе ваемос ти	

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко

	ия у специалист ов и работников .						
21	Контроль за соблюдением законодательства об охране труда в структурных подразделениях.	—		1 раз в квартал	руководители структурных подразделений, старший мастер	- выполнение законодательных требований	

Директор лицея
С.М. Тетерин

Председатель Профкома
Т.А. Юрченко