

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 8 г. Речицы»**  
**на 2022-2025 годы**

**Одобен на профсоюзном собрании**  
**«30» мая 2022 года, протокол №9**

**Изменения и дополнения №1 от 12.12.2022г**

**Изменения и дополнения №2 от 29.12.2022г**

**Изменения и дополнения №3 от 19.04.2024г**

**г.Речица**  
**2022**

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Раздел I. «Общие положения»	стр. 4
2.	Раздел II. «Организация, нормирование и оплата труда»	стр. 7
3.	Раздел III. «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	стр. 15
4.	Раздел IV. «Гарантии занятости»	стр. 20
5.	Раздел V. «Охрана труда»	стр. 25
6.	Раздел VI. «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников Учреждения образования»	стр. 28
7.	Раздел VII. «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»	стр. 30
8.	Раздел VIII. «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	стр. 33
9.	Раздел IX. «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	стр. 34
10.	Приложение № 1 – Положение о порядке и условиях премирования	стр. 36
11.	Приложение № 2 – Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде	стр. 41
12.	Приложение № 3 - Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам	стр. 45
13.	Приложение № 4 - Положение о порядке оказания материальной помощи	стр. 47
14.	Приложение № 5 – Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление	стр. 49
15.	Приложение № 6 - Порядок взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом	стр. 51
16.	Приложение № 7 - Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	стр. 54
17.	Приложение № 8 - Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	стр. 55
18.	Приложение № 9 – Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г и дерматологических средств не менее 5 грамм для нанесения на кожные покровы (паста, мази, крем, гель) в месяц	стр. 56

19.	Приложение № 10 - Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	стр. 57
20.	Приложение № 11 - Перечень производственных помещений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	стр. 59
21.	Приложение № 12 - Перечень профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам	стр. 60
22.	Приложение № 13– План мероприятий по охране труда на 2022-2025 годы	стр. 61

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования «Средняя школа №8 г. Речицы» на  
2022-2025 годы

### РАЗДЕЛ I. «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 8 г.Речицы» (далее – Учреждение образования) от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа № 8 г.Речицы» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Шугай Надежды Васильевны, и государственное учреждение образования «Средняя школа № 8 г.Речицы» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Шингирей Инессы Валерьевны **или исполняющего обязанности директора школы** (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019–2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашением между отделом образования Речицкого районного исполнительного комитета и Речицкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы (далее – Соглашение).

3. Договор является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2022—2025 годы.

Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

4. Действие Договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников Учреждения образования.

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

Работники Учреждения образования, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом.

5. Наниматель признаёт Профком полномочным представителем работников Учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор служит основой для коллективных переговоров и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для Договора и не могут быть снижены. Договор может включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей деятельности Учреждения образования (далее — внебюджетные средства), спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, Соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Положения Договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров по внесению изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

8. Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании первичной профсоюзной организации Учреждения образования.

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

9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Договора решаются Сторонами.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома

и представителей Нанимателя.

Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективного трудового спора предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

11. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

12. Проведение переговоров по заключению Договора, внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать трёх месяцев со дня опубликования Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

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

В случае реорганизации Сторон их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

В случае переименования Сторон Договор продолжает действовать.

При ликвидации Сторон Договор сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на собрании первичной профсоюзной организации Учреждения образования.

15. Наниматель представляет Договор для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Речицкого районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

Договор считается вступившим в силу со дня подписания (30.05.2022 № 9) и является действительным независимо от факта его регистрации.

16. Договор подписывается в 5-ти экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в районной организации профсоюза – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного

Договора размещается на стенде Учреждения образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на сайте Учреждения образования промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

## РАЗДЕЛ II. «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

### 18. Наниматель обязуется:

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

18.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

18.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утвержденной Постановлением Министерства Республики Беларусь от 22.08.2021 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

### 19. Профком обязуется:

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

19.2. Оперативно доводить до сведения работников Учреждения образования документы, разъяснения, инструктивные письма.

19.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников Учреждения образования.

### 20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом.

Согласование оформляется в соответствии с требованиями Постановления Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009г. №4«Об утверждении Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях».

20.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок **стимулирующего и компенсирующих выплат**, надбавок за характер труда, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам Учреждения образования устанавливаются

Договором, его соответствующими положениями №1-5. Они разрабатываются непосредственно в Учреждении образования, утверждаются руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в Учреждении образования **может создаваться** комиссия по данным вопросам (комиссия по материальному стимулированию труда) с обязательным включением в ее состав представителей Профкома, администрации, педагогических работников, обслуживающего персонала. **В этом случае** заседания комиссии оформляются протоколами с указанием даты заседания, номера заседания, порядка финансового распределения. Заверяется протокол подписями членов комиссии.

При распределении надбавки, премии учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых **Приложением № 1 «Положение о порядке и условиях премирования работников ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» и Приложением № 2.**

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, ~~единовременные выплаты на оздоровление~~ осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Установить, что из фонда материальной помощи оказывается финансовая поддержка иногородним педагогическим работникам, которые вынуждены добираться к месту работы общественным транспортом.

~~Установить, что из средств премиального фонда или внебюджетных средств выплачиваются ежемесячные выплаты в размере 2,0 базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более, чем за одну государственную награду Республики Беларусь.~~

**Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах.**

20.3. Лишение работника (снижение работнику) базовой премии, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с подпунктом 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с Профкомом.

20.4. Материальная помощь руководителю оказывается на основании Приложения № 4 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы»».



Руководителю (заместителям руководителя) Учреждения образования, имеющим педагогическую нагрузку, устанавливается премия за эту работу в размерах и на условиях Приложения № 1 «Положение о премировании работников ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы».

В случае, если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя (за исключением штатного заместителя руководителя), то ему (работнику) устанавливается доплата в размере до 100% оклада замещаемого руководителя.

Размер доплаты устанавливает Наниматель. Приказ о поощрении за указанный период также подлежит согласованию с Профкомом.

20.5. Надбавка за классное руководство устанавливается учителям, выполняющим функции классного руководителя, при реализации содержания образовательных программ общего среднего, специального образования на уровне общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при реализации содержания образовательных программ среднего специального образования, в размере 100 процентов базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом руководителя Учреждения образования.

20.6. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении Учреждения образования, осуществляется в соответствии с положениями Договора по согласованию с Профкомом.

20.7. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителя Учреждения образования и Профкома информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются только на премирование работников в соответствии с Положением о премировании Учреждения образования.

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

Наниматель Учреждения образования осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее (педнагрузки) каждым педагогическим работником в полном объеме.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников

до начала трудовых отпусков в летний период.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором и согласовывается с Профкомом.

20.9. Установить, что в каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени преподавательской работы, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся.

20.10. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном Приложением № 6 Договора «Порядок взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом (профсоюзом)».

20.11. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

20.12. Руководитель Учреждения образования устанавливает работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Руководитель Учреждения образования может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

Руководителю Учреждения образования дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контракта, иные гарантии устанавливаются начальником Отдела образования по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

20.13. Устанавливать надбавку за высокие достижения в труде (или) премий размере 10 % ставки (оклада) молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, завершившим обучение с отличием, а так же получившим академическую степень магистра, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы 1 раз в месяц.

Устанавливать надбавку за высокие достижения в труде в размере не менее 10% оклада молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы 1 раз в месяц.

20.14. Определить в Положении об оказании материальной помощи:

20.14.1. компенсационные денежные выплаты за съём арендного жилья для иногородних молодых специалистов;

20.14.2. оказывать материальную помощь молодому специалисту в связи с тяжелым материальным положением на основании подтверждающих документов (например, акт обследования жилищных условий);

20.14.3. молодым специалистам на первичное обустройство жилья (единовременно, по составленному акту обследования).

20.15. Использовать внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Учреждения образования, на осуществление дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи молодым специалистам по согласованию с Профкомом.

20.16. Оказывать единовременную материальную помощь молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, при условии продолжения работы в Учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения нового контракта сроком не менее, чем на три года.

20.17. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

20.18. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 24 числа – за первую половину текущего месяца и 11 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

~~Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца.~~ Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

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

20.19. ~~Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.~~ Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

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

20.21. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, а также в случаях:

- организации выпускных вечеров;
- организации праздничных районных мероприятий;
- организации и участия в олимпиадном движении.

Привлечение к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя Учреждения образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

20.22. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица Нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя Учреждения образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним отделом образования Речицкого районного исполнительного комитета.

20.23. В целях обеспечения в Учреждении образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей (далее – воспитатели) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) ~~непедагогические работники~~ воспитатели могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена.

Наниматель обязан издать приказ о привлечении работника к замене, ознакомить его с данным приказом под роспись. Оплата часов замены производится за фактически отработанное время на основании приказа руководителя Учреждения образования.

20.24. В соответствии с пунктом 9.9. Инструкции о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования (Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 № 149) включать в бюджетную смету средства для оплаты замены временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей в случаях:

20.24.1. предоставления свободного от работы дня в неделю матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет;

20.24.2. трудового отпуска;

20.24.3. отпуска для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования (учебный отпуск);

20.24.4. прохождения периодических, внеочередных медицинских осмотров (согласно графику нанимателя);

20.24.5. явки по вызову (повестке) в органы дознания, предварительного следствия, в прокуратуру, в суд – по факту;

20.24.6. повышения квалификации (переподготовки);

20.24.7. сопровождения учащихся (воспитанников) к месту оздоровления и (или) в местах оздоровления;

20.24.8. рабочей командировки по приказу Нанимателя.

Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определен в приложении №7 Договора.

20.25. При привлечении педагогических работников для работы в местах оздоровления детей с круглосуточным пребыванием в период, не совпадающий с их трудовым отпуском, за ними сохраняется их прежний средний заработок.

Работникам, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление, предусматривать материальное поощрение через надбавку в размерах: в течение учебного года - 50%, в летний период - 100%.

20.26. Наниматель и Профком постоянно анализируют уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

20.27. Деятельность педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, в шестой школьный день

планируется в соответствии с планами (с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя Учреждения образования.

20.28. Руководителю Учреждения образования:

20.28.1. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом;

20.28.2. оказать материальную помощь лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия в размерах, установленных Договором, Положением об оказании материальной помощи работникам ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы»;

20.28.3. пользоваться правом руководителя (заместителя руководителя) на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников Учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу;

20.28.4. предусмотреть дополнительные меры поощрения педагогов за наставничество через дополнительное премирование.

20.29. После отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку по учебному предмету и в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

20.30. Часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус молодого специалиста, только с их согласия.

20.31. Определить режим работы Учреждения:

6-дневная рабочая неделя с выходным днем - воскресенье;

с установлением суммированного учета рабочего времени с учетным периодом - год при сменном режиме работы для сторожей, вахтёров; сменный режим работы для уборщиков помещений, гардеробщиков; разделение рабочего дня на части с перерывом в работе свыше 2 часов, включая перерыв для отдыха и питания;

установление продолжительности смены свыше 12 часов, но не более 24 часов для сторожей.

~~Определить перечень профессий, которым устанавливается перерыв на обед без отрыва от производства (сторож, вахтёр, воспитатель, гардеробщик).~~

Определить перечень профессий, которым устанавливается, перерыв на обед без отрыва от производства – сторож, вахтер, воспитатель, гардеробщик, кухонный рабочий, повар.

Установить график работы заведующего столовой, повара, кухонного рабочего, кладовщика: пятидневная рабочая неделя с выходными днями суббота и воскресенье, а в период школьного лагеря - шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье согласно графику

### РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

#### 21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

21.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

#### 22. Профком обязуется:

22.1. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов.

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам

законодательства Республики Беларусь.

22.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, об охране труда.

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

В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

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

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

### 23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающихся трудовых, социально-экономических прав работников Учреждения образования, принимаются Нанимателем или уполномоченным должностным лицом по согласованию с Профкомом в соответствии с Договором, Приложением № 6 «Порядок взаимодействия Нанимателя с профсоюзным комитетом».

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

23.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об оплате и охране труда, в том числе аттестации педагогических работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, Закона о профсоюзах, за выполнением коллективного договора в форме мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

23.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные



условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

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

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

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

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

23.5. Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса) ежегодно образуется из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на один год.

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

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

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или ~~заочной форме~~ заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также

отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей).

23.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождения ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

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

23.11. По письменной просьбе работника, с предоставлением подтверждающих документов и на условии включения данного периода в рабочий год, Наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы:

23.11.1. при рождении внуков – 1 день;

23.11.2. юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) – 1 день;

23.11.3. первый учебный день детей или внуков – 1 день;

~~23.11.4. отцу при рождении ребенка – 3 дня;~~

~~23.11.5. смерти родственника без учета дороги (муж или жена, родители, родители мужа или жены, дети, братья, сестры, племянники) – 3 дня;~~

~~23.11.6. бракосочетания самого работника, его детей, внуков – 3 дня;~~

23.11.6 бракосочетание детей, внуков работника - 3 дня;

23.11.7. для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования – на срок экзаменационной сессии (экзаменов);

23.11.8. для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников – до 90 дней;

23.11.9. в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки) – на срок лечения;

23.11.10. в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи или сопровождении его на лечение (отец, мать, дочь, сын, супруг (супруга), родной брат, родная сестра) – до 90 дней;

23.11.11. по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет- до 90 дней;

23.11.12. резервистам в случае прохождения военной службы в резерве- до 90 дней;

23.11.13. в связи с курсовой подготовкой (переподготовкой)- до 90 дней;

23.11.14. для совместителей в каникулярный период – до 90 дней.

23.12. По письменной просьбе работника и по согласованию сторон может быть предоставлен социальный неоплачиваемый отпуск по другим семейно-бытовым причинам продолжительностью до 30 дней в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Республики Беларусь.

23.13. По письменной просьбе учителя Учреждения образования, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.14. Беременным женщинам по их желанию предоставляется один трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.

~~23.15. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.~~

По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней. При этом коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

В случае рождения ребенка (отцу), регистрации заключения брака работника, детей работника, смерти близких родственников (без учета дороги (муж или жена, родители, родители мужа или жены, дети, братья, сестры), нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации), сохранение среднего заработка, предусмотренное частью второй настоящего пункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии

с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

В иных случаях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях отпуск предоставляется без сохранения средней заработной платы.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня, за исключением бюджетных организаций.

23.16. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

23.17. Наниматель может с согласия работника при наличии производственной необходимости отозвать работника из трудового отпуска.

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

23.18. Наниматель на основании Договора, Приложения № 8 утверждает «Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Наниматель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности».

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

По согласованию с Нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в Учреждении образования.

23.20. Очередность предоставления трудовых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается Нанимателем и согласовывается с Профкомом до 5 января, педагогическим работникам до 1 апреля.

23.21. Членам добровольной дружины по охране общественного порядка предусмотреть премирование в размере, установленном коллективным договором.

23.22. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с

последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

23.23. Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

#### РАЗДЕЛ IV. «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

##### 24. Наниматель обязуется:

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

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в Учреждении образования.

24.2. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускать только после предварительного согласования с Профкомом.

24.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника Учреждения образования, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

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

##### 25. Профком обязуется:

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

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

##### 26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного

согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

26.2.1. разведенным женщинам, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

26.2.2. являющихся единственными кормильцами в семье при наличии двух и более иждивенцев;

26.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в Учреждении образования сроком не менее 10 лет и более высокую квалификационную категорию;

26.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

26.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

26.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

26.2.8. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в Учреждении образования специальностям;

26.2.9. отцам, воспитывающим детей без матери;

26.2.10. родителям, воспитывающим детей-инвалидов;

26.2.11. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети.

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

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации, реорганизации, прекращения деятельности Учреждения образования, содействовать их переобучению.

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

26.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

26.8. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

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

26.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года *(или дисциплинарные взыскания были сняты (погашены) в установленном порядке)*, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее, чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

26.12. Заключение контрактов с работниками - членами профсоюза Учреждения образования производится при участии представителя профсоюза.

26.13.С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных **взысканий (или дисциплинарные взыскания были сняты (погашены) в установленном порядке)** в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности, продолжительность 5 лет, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

26.14. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий **(или дисциплинарные взыскания были сняты (погашены) в установленном порядке)** в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

26.15. Установить, что с молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

26.16. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий **(или дисциплинарные взыскания были сняты (погашены) в установленном порядке)** в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

26.17. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о



решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

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

При увольнении с работы работник имеет право запросить у руководителя характеристику, которую ему должны выдать на руки в течение семи дней.

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

26.21. Наниматель заключает с работниками Учреждения образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

26.22. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.22.1. состояние здоровья;

26.22.2. поступление на военную службу по контракту;

26.22.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

26.22.4. избрание на выборную должность;

26.22.5. переезд в другую местность;

26.22.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

26.22.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.22.8. изменение семейного положения;

26.22.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если

работник работает на неполную ставку;

26.22.10. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

26.22.11. пенсионный возраст;

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

26.22.13. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);

26.22.14. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

26.22.15. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

26.23. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, в соответствии с действующим законодательством.

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

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

26.26. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З, Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек.

26.27. «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».

26.28. «Предусматривать в контрактах работников надбавку в

соответствии со ст. 261 (2) ТК РБ в размере не менее 20 процентов оклада».

26.29. «Предусматривать работникам, работающим на условиях контрактной формы найма и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 (инвалидам 30) календарных дня, дополнительный поощрительный отпуск в соответствии со ст. 261 (2) ТК РБ продолжительностью не менее 5 календарных дней».

## РАЗДЕЛ V. «ОХРАНА ТРУДА»

### 27. Наниматель обязуется:

27.1. Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Профком.

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

27.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 13)

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

27.5. Оборудовать уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

27.6. Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

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

### 28. Профком обязуется:

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

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

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

28.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране

труда.

28.5. Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

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

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

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

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

#### 29. Стороны пришли к соглашению:

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

29.2. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- выдачей работникам смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 9);

- выдачей работникам средств индивидуальной защиты (Приложение №10);

- обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №11).

29.4. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров (Приложение № 12).

29.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда (Приложение № 13).

29.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующим специального расследования, незамедлительно извещать районный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда Профсоюза в данной категории несчастных случаев.

29.7. Семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств Нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине Нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя — единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

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

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

29.10. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

29.13. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда через надбавку за соблюдение требований по охране труда.

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

29.15. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам квартала не менее 1 базовой величины.

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

29.17. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

29.18. Установить, что наниматель обязан обеспечить прохождение работниками диспансеризации в организации здравоохранения.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.

Порядок прохождения работниками диспансеризации определяется нанимателем. Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной локальными правовыми актами.

## РАЗДЕЛ VI. «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

30. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждения образования.

31. Профком обязуется:

31.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников Учреждения образования.

31.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

31.3. Оказывать помощь работникам в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

Представители профсоюза для включения в составы комиссий делегируют своих представителей через постановления.

32.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством.

Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

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

32.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

32. 5. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-

оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

32.6. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

32.7. Закреплять ветеранов отрасли за Учреждением образования, в том числе и тех ветеранов, которые проживают в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтерского движения.

Приглашать ветеранов труда отрасли к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в Учреждении образования.

32.8. Содействовать организации работы районного молодежного Совета, Совета ветеранов труда Речицкого района на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

32.9. Вести учет ветеранов труда.

32.10. Оказывать социальную и иную поддержку ранее работавшим в Учреждении образования ветеранам отрасли.

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

## РАЗДЕЛ VII. «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

### 33. Наниматель обязуется:

33.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав изаконных интересов работников Учреждения образования.

33.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.



Принимать в установленном порядке необходимые меры.

33.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставлением и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

34. Профком обязуется:

34.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

34.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации Учреждения образования на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, ~~с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором~~, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

35.2. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени первичной профсоюзной организации.

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

35.4. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга работников и создание благоприятного морально-психологического климата - 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

Поощряет из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

35.5. Обеспечивать 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 Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

35.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 35.5.

35.7. Предоставлять профсоюзному комитету на основании коллективного договора помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. N 1605-XII «О профессиональных союзах», ~~Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012г. №150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом»~~. Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом».

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

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы — с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

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

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем 6

пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

35.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 35.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

35.12. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий

## РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

### 36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. 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 и законные интересы работников.

36.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за Учреждением образования, допускаются с уведомления Профкома.

### 37. Профком обязуется:

37.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в Учреждении образования, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов Профсоюза.

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

37.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений

и принудительной приватизации.

## РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

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

39. Наниматель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

### 40. Стороны пришли к соглашению:

40.1. Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на собрании первичной профсоюзной организации Учреждения образования.

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

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

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

40.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

40.4. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

Представления о нарушении условий Договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в отдел образования Речицкого районного исполнительного комитета и районный комитет Профсоюза, которые должны информировать соответствующие Стороны и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

на себя обязательств.

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

40.7. Довести текст Договора до работников, содействовать его выполнению.

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

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

40.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании первичной профсоюзной организации не реже двух раз в год.

40.11. Проекты коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются в Речицкий районный комитет Белорусского профессионального союза работников образования и науки в течение 3 рабочих дней после принятия комиссией по коллективным переговорам соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проекта коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

Директор

ГУО «Средняя школа №8 г.Речицы»

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

Председатель

первичной профсоюзной  
организации ГУО «Средняя  
школа №8 г.Речицы»

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

Одобрено на профсоюзном собрании. 30 мая 2022 г., протокол №9.

Приложение № 1

Положение о порядке и условиях премирования работников  
ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы»

1. Общие положения

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

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

1.2. Положение о премировании работников ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» (далее – работников, Учреждение образования) принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда каждого из них.

## 2. Источники премирования

Источниками средств, направленных на премирование, являются:

2.1. средства, выделяемые на премирование в размере 20% от суммы окладов работников;

2.2. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

2.3. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности Учреждения образования, в размерах, предусмотренных законодательством;

2.4. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

## 3. Условия и порядок премирования

3.1. Премирование работников производится ежемесячно.

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время.

3.3. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

3.3.1. временной нетрудоспособности;

3.3.2. социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);

3.3.3. очередных отпусков;

3.3.4. повышения квалификации;

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

3.4. Работнику, принятого или уволенного в месяце его прихода или увольнения, премия начисляется за фактическое отработанное время. Исключение составляет единовременная выплата по части 7данного положения.

3.5. Решение о лишении или повышении размера премии принимает специально созданная в Учреждении образования комиссия по материальному стимулированию труда на основании данного Положения с оформлением протокола. На основании протокола оформляется приказ руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

На основании приказа осуществляется выплата (лишение) премии. Приказ доводится для ознакомления всем работникам.

## 4. Размеры премирования

4.1. Премия состоит из базового размера премии и дополнительного

размера премии, который устанавливается по показателям.

4.2. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в размере 5% от оклада с учетом объема выполняемых работ за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей из общего фонда премирования (20 % от суммы окладов работников Учреждения образования) в текущем периоде.

4.3. Дополнительное премирование в текущем периоде осуществляется за счет:

4.3.1. неиспользованных средств премиального фонда, составляющих разницу между плановой и начисленной базовой премией за предыдущий период;

4.3.2. неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за предыдущий период.

4.4. Дополнительное премирование за счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, за июнь-август производится суммарно с нарастающим итогом в сентябре месяце.

4.5. Дополнительное премирование за декабрь месяц предыдущего года производится ~~в январе следующего года в декабре текущего.~~

4.6. Показатели премирования указываются в процентном выражении от оклада с учетом объема выполняемых работ.

## 5. Условия и размеры

### дополнительного премирования по показателям

При премировании работников учитываются следующие показатели:

#### 5.1. для заместителей руководителя и специалистов:

5.1.1. активное участие в методической и экспериментальной работе	5-100%
5.1.2. проведение занятий с группой учащихся по оказанию дополнительных образовательных услуг в группах на платной основе	5-100%
5.1.3. проведение занятий по подготовке к ЦТ	5-100%
5.1.4. за подготовку учащегося к централизованному тестированию, получившего результат 100 баллов, в течение учебного года, включая каникулярный период	5-100%
5.1.5. подготовка победителей научно-практических конференций, смотров-конкурсов, научных чтений, районных, областных, республиканских конкурсов	5-100%
5.1.6. высокие результаты в работе, подтвержденные результативностью участия в проводимых мероприятиях (олимпиады, акции, конкурсы, соревнования, фестивали, выставки и т.д.) республиканского, областного, районного уровней	5-100%
5.1.7. обеспечение (организация, подготовка, контроль) результативного участия учащихся и педагогов в районных, областных и др. мероприятиях	5-100%
5.1.8. учителям-предметникам, классным руководителям, воспитателям за проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, методических недель и семинаров	5-100%

- 5.1.9. результативность повышения профессионального мастерства (самообразования) с учётом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий, а также через повышение квалификации 5-100%
- 5.1.10. результативное участие учащихся (диплом 1,2,3 степени) в этапах областной, республиканской олимпиадах по учебным предметам в течение учебного года, включая каникулярный период (без дубляжа участия учащихся) 5-100%
- 5.1.11. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника (пропорционально количеству затраченного времени и труда) 5-100%
- 5.1.12. подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнования, смотры, конкурсы, концерты и т.п.) 5-100%
- 5.1.13. проведение массовых физкультурно-спортивных мероприятий с учащимися и работниками, родителями и социумом 5-100%
- 5.1.14. организация питания учащихся 5-100%
- 5.1.15. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году 5-100%
- 5.1.16. работа с детьми-сиротами, детьми-инвалидами, многодетными, малообеспеченными семьями учащихся, учащимися, находящимися на опеке, признанными находящимися в СОП, состоящих на различного рода профилактических учетах, ИПР 5-100%
- 5.1.17. осуществление наставничества 5-100%
- 5.1.18. содействие профсоюзу в осуществлении его программ деятельности 5-100%
- 5.1.19. организация и проведение обучения на дому, обучения по индивидуальному плану 5-100%

#### 5.2. для иных работников:

- 5.2.1. поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений 5-100%
- 5.2.2. проведение ремонтных работ 5-100%
- 5.2.3. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника (пропорционально количеству затраченного времени и труда) 5-100%

#### 6. Показатели снижения премии на 50%

- 6.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов
- 6.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность Учреждения образования
- 6.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности
- 6.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору
- 6.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами



- 6.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время
- 6.7. неаккуратное ведение документации
- 6.8. нарушение трудовой дисциплины
- 6.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности

Показатели лишения базовой премии на 100%

- 6.10. прогул без уважительной причины
  - 6.11. при невыполнении обязательств по коллективному договору
  - 6.12. грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка
  - 6.13. грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности
  - 6.14. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля
  - 6.15. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб
7. Лишение работника премии осуществляется в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом Нанимателя с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная записка работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись.
- 7.1. Суммы невыплаченной премии остается в распоряжении Учреждения образования.
- 7.2. Лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

#### 8. Условия и размеры единовременной (разовой) премии работникам

8.1. Комиссия по материальному стимулированию труда имеет право устанавливать единовременную премию работникам за особые заслуги или показатели.

8.2. Единовременная премия производится по итогам работы за месяц.

8.3. Единовременная премия назначается в конкретной сумме (абсолютной величине).

8.4. Единовременная премия выплачивается без учета отработанного времени.

8.5. При установлении единовременной премии работникам учитываются следующие показатели:

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

8.5.2. призовые места в республиканских конкурсах, олимпиадах, в конкурсах методических разработок;

8.5.3. консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе Учреждения образования;

8.5.4. по решению комиссии по материальному стимулированию труда;

8.5.5. награждение государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах.

Приложение № 2

Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

достижении в труде работникам ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Источниками средств, направленных на надбавку за высокие достижения в труде (далее – надбавка), являются средства, выделяемые в размере 15% от суммы окладов работников.

1.3. Надбавки работникам ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» (далее – работники) устанавливаются на месяц и выплачиваются за фактически отработанное время (объем выполненной работы).

Надбавка не начисляется за периоды:

1.3.1. трудового отпуска;

1.3.2. социального отпуска;

1.3.3. временной нетрудоспособности;

1.3.4. повышения квалификации;

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

1.4. Надбавка устанавливается в процентах от оклада (включительно).

1.5. Размер надбавки работнику определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда. Надбавка может устанавливаться по нескольким показателям, размеры суммируются и сумма предельными размерами не ограничивается.

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

1.7. Надбавку устанавливает специально созданная комиссия по распределению средств материального стимулирования труда на основании данного Положения с оформлением протокола. На основании протокола оформляется приказ Нанимателя, который согласовывается с профсоюзным комитетом. На основании приказа Нанимателя осуществляется выплата надбавки. Приказ доводится для ознакомления всем работникам.

## 2. Порядок и условия установления надбавок

Показатели установления надбавки за высокие достижения в труде:

для заместителей руководителя и специалистов:

2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	5-100%
2.2.2. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	5-100%
2.2.3. активное участие в методической и экспериментальной работе	5-100%
2.2.4. активная работа по перспективному развитию Учреждения образования и сотрудничество с другими организациями	5-100%

2.2.5. собственная научно-исследовательская и проектная инновационная деятельность соответственно качеству проведенного мероприятия	5-100%
2.2.6. педагогам, работающим по авторским методикам	5-100%
2.2.7. проведение занятий с группой учащихся по оказанию дополнительных образовательных услуг в группах на платной основе	5-100%
2.2.8. организация работы групп по оказанию дополнительных образовательных услуг на платной основе	5-100%
2.2.9. проведение занятий по подготовке к ЦТ	5-100%
2.2.10. формирование группы учащихся для выезда на оздоровление	5-100%
2.2.11. подготовка победителей научно-практических конференций, смотров-конкурсов, научных чтений в районных, в областных, в республиканских конкурсах	5-100%
2.2.12. развитие и обновление материально-технической базы	5-100%
2.2.13. высокие результаты в работе, подтвержденные результативностью участия в проводимых мероприятиях (олимпиады, акции, конкурсы, соревнования, фестивали, выставки и т.д.) республиканского, областного, районного уровней	5-100%
2.2.14. обеспечение (организация, подготовка, контроль) результативного участия учащихся и педагогов в районных, областных и др. мероприятиях	5-100%
2.2.15. учителям-предметникам, классным руководителям, воспитателям за проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, методических недель и семинаров	5-100%
2.2.16. результативность повышения профессионального мастерства (самообразования) с учётом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий, а также через повышение квалификации	5-100%
2.2.17. результативное участие учащихся (диплом 1,2, 3 степени) в этапах областной, республиканской олимпиадах по учебным предметам в течение учебного года, включая каникулярный период (без дубляжа участия учащихся)	5-100%
2.2.18. выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом	5-100%
2.2.19. обобщение передового педагогического опыта	5-100%
2.2.20. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника (пропорционально количеству затраченного времени и труда)	5-100%
2.2.21. подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнования, смотры, конкурсы, концерты и т.п.)	5-100%
2.2.22. проведение массовых физкультурно-спортивных мероприятий с учащимися и работниками, родителями и социумом	5-100%
2.2.23. личное участие в концертах, конкурсах, фестивалях, спортивных мероприятиях	5-100%
2.2.24. организация работы по сбору вторсырья (макулатура, металлолом), личное участие в акциях по сбору вторсырья	5-100%

2.2.25. личное участие в текущем ремонте - по факту и от объёма	
2.2.26. активная работа общественных инспекторов по итогам года	5-100%
2.2.27. выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями - по факту и от объёма	5-100%
2.2.28. организация оздоровления учащихся (на базе Учреждения образования и за его пределами)	5-100%
2.2.29. работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке	5-100%
2.2.30. педагогическим работникам, выезжающим на оздоровление с группой детей	5-100%
2.2.31. организация работы по обеспечению рационального использования и экономии энерго-, водо-, теплоресурсов	5-100%
2.2.32. реклама и пропаганда деятельности Учреждения образования, членов коллектива через СМИ, сайт Учреждения образования, телеграмм-каналы и иные информационные ресурсы, буклеты, создание творческих отчётов	5-100%
2.2.33. участие во внебюджетной деятельности и привлечение спонсорских средств	5-100%
2.2.34. за организацию питания учащихся	
2.2.35. исполнение обязанностей директора школы (по факту, в зависимости от затраченного времени и напряжённости)	5-100%
2.2.36. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	5-100%
2.2.37. выполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания	
2.2.38. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования	5-100%
2.2.39. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.)	5-100%
2.2.40. <del>выполнение профсоюзной работы</del> выполнение постоянных поручений в интересах коллектива	5-100%
2.2.41. работа по профилактике преступлений и правонарушений (соответственно качеству проведенного мероприятия)	5-100%
2.2.42. охрана труда и техники безопасности	
2.2.43. работа с детьми-сиротами, детьми-инвалидами, многодетными, малообеспеченными семьями учащихся, учащимися, находящимися на опеке, признанными находящимися в СОП, состоящих на различного рода профилактических учетах, ИПР (соответственно качеству проведенного мероприятия)	5-100%
для иных работников:	
2.2.44. поддержка надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	5-100%
2.2.45. участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации модернизации лабораторных работ	5-100%

2.2.46. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	
2.2.47. экономия материальных и энергетических ресурсов	5-100%
2.2.48. вклад в оснащение учебно-методической базы Учреждения образования	5-100%
2.2.49. проведение ремонтных работ	
2.2.50. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	5-100%
2.2.51. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	5-100%
2.2.52. организация работы по сохранности учебников, книг	
2.2.53. организация и участие в воспитательных мероприятиях	5-100%
2.2.54. работа с электронной почтой, с СМДО	5-100%
2.2.55. организация ведомственной и индивидуальной подписки работников – ежеквартально, от количества подписанных, количества экземпляров	5-100%
2.2.56. содействие в проведении массовых мероприятий с учащимися и трудовым коллективом	5-100%
2.2.57. за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями.	5-100%

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

Приложение № 3

Положение

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда  
педагогическим работникам

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда педагогическим работникам (за исключением руководителя и его заместителей) Учреждения образования (далее — надбавка).

1.3. Источники выплаты надбавки средства — 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2. Порядок и условия установления размера надбавки:

2.1. Надбавка устанавливается за выполнение отдельных видов работ за:

2.1.1. работу с детьми-сиротами, детьми-инвалидами, многодетными, малообеспеченными семьями учащихся, учащимися, находящимися на опеке, признанными находящимися в СОП, состоящих на различного рода профилактических учетах, ИПР;

2.1.2. системную работу с родителями;

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

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

2.1.5. работу с высоко мотивированными обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческим конкурсам, организация, проведение указанных мероприятий);

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

2.1.7. работу с иностранными обучающимися;

2.1.8. разработку учебно-программной документации на иностранном языке.

~~2.2. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.~~

~~3. Надбавка устанавливается в обстановке полной гласности в следующем порядке: на основании настоящего Положения комиссия по материальному стимулированию труда принимает решение и оформляет Протокол, руководитель Учреждения образования на основании Протокола и по согласованию с Профкомом оформляет приказ, на основании приказа осуществляется выплата надбавки. Приказ доводится для ознакомления с ним всех работников Учреждения образования.~~

## I. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования.

1.2. Надбавка за характер труда работникам выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

1.3. Надбавка за характер труда работникам устанавливается в обстановке полной гласности в следующем порядке: на основании настоящего Положения комиссия по материальному стимулированию труда принимает решение и оформляет Протокол, руководитель учреждения образования на основании Протокола и по согласованию с Профкомом оформляет приказ, на основании приказа осуществляется выплата надбавки. Приказ доводится для ознакомления с ним всех работников Учреждения образования.

## II. Размер, порядок и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам (далее – надбавка педработникам)

2.1. Данный раздел Положения определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда педагогическим работникам учреждения образования (за исключением руководителя и его заместителей).

2.2. Источники выплаты надбавки педработникам: в учреждении общего среднего образования – 10 процентов суммы окладов педагогических работников;



2.3. Надбавка педработникам устанавливается за выполнение отдельных видов работ:

2.3.1.	за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детьми-инвалидами, многодетными, малообеспеченными семьями учащихся, состоящих на различного рода профилактических учетах, ИПР, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;	5-60%
2.3.2.	за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;	5-60%
2.3.3.	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;	5-60%
2.3.4.	за работу с высоко мотивированными обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);	5-60%
2.3.5.	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;	5-60%
2.3.6.	за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со <u>статьей 89</u> Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;	5-60%
2.3.7.	за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования, профильное и предпрофильное обучение.	5-60%

2.4. Размер надбавки педработникам по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

III. Размер, порядок и условиях установления надбавки за характер труда рабочим и работникам, должности служащих которых являются общими

для всех видов экономической деятельности (далее – надбавка служащим и рабочим)

3.1. Надбавка служащим и рабочим устанавливается за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

3.2. Надбавка служащим и рабочим устанавливается работнику на период, не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

3.3. На установление надбавки служащим и рабочим направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

3.4. Размер надбавки служащим и рабочим по каждому основанию устанавливается в процентном выражении от оклада работника.

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

3.6. Размер и порядок выплаты надбавки служащим и рабочим определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

3.7. Надбавка служащим, работникам устанавливается:

3.7.1.	за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	50-110%
3.7.2.	за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	50-110%
3.7.3.	за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	50-110%
3.7.4.	за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	50-110%
3.7.5.	за соблюдение требований техники безопасности	50-110%

Приложение № 4

Положение  
о порядке оказания материальной помощи работникам  
ГУО «Средняя школа №8 г.Речицы»

1. Материальная помощь оказывается в связи с материальными затруднениями с направлением на эти средства 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

На оказание материальной помощи работникам могут направляться средства от внебюджетной деятельности для этих нужд, благотворительные средства, полученные на эти цели.

2. Выплата материальной помощи производится в обстановке полной гласности в следующем порядке.

3. На основании настоящего Положения, заявления работника о выплате материальной помощи с указанием причины, побудившей обратиться за помощью и документов, подтверждающих обстоятельства, послуживших основанием для оказания материальной помощи, комиссия принимает решение и оформляет протокол. Наниматель на основании протокола и по согласованию с профсоюзным комитетом оформляет приказ. На основании приказа осуществляется выплата материальной помощи. Приказ доводится для ознакомления всем работникам.

4. Материальная помощь оказывается в пределах выделенных средств согласно п.1 данного положения.

5. Материальная помощь устанавливается в базовых величинах, размер выплаты определяется на дату письменного заявления работника.

6. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

6.1. рождение ребенка	5БВ
6.2. бракосочетание работника впервые	5БВ
6.3. следствие стихийного бедствия	5БВ
6.4. несчастный случай в семье работника	5БВ
6.5. смерть работника Учреждения образования	15БВ
6.6. смерть близкого родственника работника (муж, жена, дети)	10БВ
6.7. продолжительная болезнь работника (свыше 20 календарных дней по одному листу нетрудоспособности)	3БВ
6.8. работник, имеющий 3-х и более детей, 2 раза в год (в I и III кварталы)	1БВ
6.9. работник, воспитывающий детей один 1 раз в год (в IV квартале)	1БВ
6.10. работник, имеющий статус малообеспеченной семьи, у которых на иждивении есть дети до 17 лет 2 раза в год (в I и III кварталах)	1БВ
6.11. проведение лечения, на частичную оплату путевок для работников	2БВ
6.12. круглые даты в жизни работника (30,40,50,55 лет и т.д. — женщины, 30,40,50,60 и т. д. — мужчины)	5БВ
6.13. оздоровление работников и их детей	2БВ
6.14. иногородним молодым специалистам, съём арендного жилья	1БВ
6.15. молодым специалистам, в связи с тяжёлым материальным положением (единовременно, по составленному акту обследования)	3БВ

6.16. молодым специалистам на первичное обустройство жилья 2БВ  
(единовременно, по составленному акту обследования)

6.17. студентам заочникам 2 раза в год (в I и III кварталах) 1БВ

6.18. работникам, проживающим за чертой города (более 30км) 2БВ

6.19. работникам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений, в случае сокращения численности или штата работников и отсуствии оснований для выплаты выходного пособия единовременно. 2БВ

7. Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 2 месяцев с момента возникновения обстоятельств.

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

9. Работникам, находящимся на больничном листе по беременности и родам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, материальная помощь выплачивается только в случаях:

- |   |      |
|---|------|
| 1. рождение ребенка   | 5БВ  |
| 2. вследствие стихийного бедствия                           | 5БВ  |
| 3. смерть работника Учреждения образования                  | 15БВ |
| 4. смерть близкого родственника работника (муж, жена, дети) | 10БВ |

10. Материальная помощь Нанимателю оказывается по его заявлению из средств Учреждения образования на основании показателей данного положения приказом начальника отдела образования по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

11. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение квартала, распределяются между всеми работниками в равных долях, в том числе и на Нанимателя, в конце текущего квартала. Материальная помощь выплачивается вновь прибывшим и выбывшим работникам за фактически отработанное время.

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи.

2. На оказание материальной помощи 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 в год (или 2,5% от окладов работников в месяц).

3. Материальная помощь применяется в отношении всех работников Учреждения, оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, по решению руководителя Учреждения.

4. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с приложением пакета документов (их копий), подтверждающих право получения материальной помощи.

Заявление и подтверждающие документы на оказание материальной помощи подаются заявителем с не позднее 2 месяцев с момента возникновения обстоятельств.

Решение по выплатам материальной помощи принимает руководитель Учреждения по заявлению работника и на основании данного Положения с оформлением приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

Материальная помощь по заявлениям выплачивается всем категориям работников.

5. Материальная помощь устанавливается в базовых величинах, размер выплаты определяется на дату письменного заявления работника.

6. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- |   |      |
|---|------|
| 6.1. рождение ребенка   | 5БВ  |
| 6.2. бракосочетание работника впервые   | 5БВ  |
| 6.3. следствие стихийного бедствия  | 3БВ  |
| 6.4. несчастный случай в семье работника  | 3БВ  |
| 6.5. смерть близкого родственника работника (муж, жена, дети)   | 10БВ |
| 6.6. продолжительная болезнь работника (свыше 20 календарных дней по одному листу нетрудоспособности)                               | 3БВ  |
| 6.7. работник, имеющий 3-х и более детей, 2 раза в год (в I и III кварталах)  | 1БВ  |
| 6.8. работник, имеющий статус «одинокый родитель» 1 раз в год (в IV квартале)   | 1БВ  |
| 6.9. работник, имеющий статус малообеспеченной семьи, у которых на иждивении есть дети до 17 лет 2 раза в год (в I и III кварталах) | 1БВ  |
| 6.10. на частичную оплату путевок для оздоровления работников (один раз в год)  | 1БВ  |
| 6.11. круглые даты в жизни работника (30,40,50, 60, 70 лет и т.д.)  | 5БВ  |
| 6.12. иногородним молодым специалистам, съём арендного жилья (один раз в квартал)   | 1БВ  |

- 6.13. молодым специалистам, в связи с тяжёлым материальным 3БВ  
положением (единовременно, по составленному акту обследования)
- 6.14. молодым специалистам на первичное обустройство жилья 2БВ  
(единовременно, по составленному акту обследования)
- 6.15. студентам-заочникам, получающим первое высшее образование, 1БВ  
2 раза в год (в I и III кварталах)
- 6.16. работникам, проживающим за чертой города (более 30км) (один 1БВ  
раз в квартал)
- 6.17. работникам, с которыми не планируется продолжение трудовых  
отношений, в случае сокращения численности или штата работников  
и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия 2БВ  
единовременно.

7. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств Учреждения образования на основании показателей данного положения приказом начальника отдела образования по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

8. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется в конце календарного года и распределяется между основными работниками в равных долях, в том числе и на руководителя. Исключение составляют работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 – лет, внешние и внутренние совместители.

9. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, а также вновь трудоустроенным работникам материальная помощь из остатка неиспользованных средств выплачивается пропорционально доли занятости и отработанному времени.

Приложение № 5

Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

оздоровление работникам ГУО «Средняя школа №8 г.Речицы»

#### 1. Общие положения

Оздоровление — комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья граждан.

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работников разработано на основании Указа от 18.01.2019 № 27, Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 № 342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление отдельных категорий работников» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. 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.

1.3. Единовременная выплата на оздоровление работникам Учреждения образования ГУО «Средняя школа №8 г.Речицы» (далее — работники) осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части — при предоставлении одной из частей отпуска) из расчета:

— работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку 1 оклад с учетом педагогической нагрузки;

— остальные работники 1 оклад.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании заявления работника.

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий календарный год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), а также в случае не использования трудового отпуска, работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника данная выплата производится в установленном размере в конце календарного года. В этом случае размер выплаты определяется исходя из оклада работника на дату его письменного заявления.

2.4. В случае, когда работник принят на работу в текущем календарном году на должность, по которой уже была выплачена единовременная выплата

~~на оздоровление в полном объеме, возможно производство данной выплаты в размере, пропорциональном отработанному времени при наличии средств на эти цели.~~

~~2.5. Оказание единовременной выплаты на оздоровление в размере, пропорциональном отработанному времени, производится работникам, принятым на работу в течение календарного года.~~

~~Оказание единовременной выплаты на оздоровление в размере, пропорциональном отработанному времени, производится при увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году. Размер оклада работника определяется на дату приказа Нанимателя об увольнении.~~

~~2.7. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска единовременная выплата на оздоровление осуществляется:~~

~~— из расчета 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;~~

~~— пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.~~

## 1. Общие положения

Оздоровление - комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья граждан.

1.1. Работникам бюджетных организаций ежегодно осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск из расчета 1,0 оклада.

1.2. Настоящее положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения разработано на основании абзаца 2 пункта 4 Указа от 18.01.2019 № 27 и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

2. Источники средств на осуществление единовременной выплаты на оздоровление.

2.1. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

- средства, выделяемые из бюджета;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Порядок и размер единовременной выплаты на оздоровление.

3.1. Единовременная выплата на оздоровление производится в соответствии с приказом руководителя на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом;



3.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение);

3.3. Единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена работнику не только при уходе в отпуск, но и при возникновении других обстоятельств по согласованию с руководителем учреждения;

3.4. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1,0 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Совета Министров Республики Беларусь;

3.5. Для педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление выплачивается из расчета 1,0 оклада с учетом педагогической нагрузки;

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

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

3.8. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени:

- в случае если работник принят на работу и отработал менее календарного года;

- в случае если работник уходит или приходит из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- в случае увольнения в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом 3.6 пункта 3 настоящего Положения;

- внутренним и внешним совместителям;

3.9. В случае, когда работник перешел с одной должности на другую, и выплата на оздоровление не производилась, выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности;

3.10. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлен отпуск в текущем календарном году. Размер выплаты определяется исходя из оклада на дату написания работником заявления;

3.11. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года

единовременная выплата на оздоровление не производится;

3.12. Единовременная выплата руководителю учреждения образования производится на основании приказа начальника отдела образования по согласованию с президиумом райкома профсоюза;

3.13. Единовременная выплата на оздоровление не выплачивается:

~~— в случае, когда работнику назначено пособие по беременности и родам;~~

- принятым и отработавшим не полный календарный месяц (менее 30 календарных дней);

- в случае, когда работник работает на замене трудовых, социальных отпусков (кроме отпуска по уходу за ребенком до 3 лет) и на замене листков нетрудоспособности.

Приложение № 6

## ПОРЯДОК

взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом

I. По вопросам законодательства о труде

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

1. Вопросы согласования с профсоюзным комитетом (профсоюзом):
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - коллективный договор;
  - должностные (рабочие) инструкции;
  - приказы по материальному стимулированию труда (премирование, снижение или лишение премии, установление надбавок, материальная помощь);
  - расходование внебюджетных средств, направляемых в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, повышение заработной платы работников, оказание материальной помощи;
  - предварительное распределение учебной нагрузки и тарификация педагогических работников;
  - графики трудовых отпусков работников и изменения к ним;
  - режим рабочего времени работника, установление суммированного учета рабочего времени, разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени, работа по сменам;
  - графики работ, изменения в них, расписание уроков, факультативных (иных) занятий для педагогических работников;
  - заключение, продление, расторжение контрактов;
  - график аттестации;
  - характеристики аттестуемых;
  - изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределение учебной нагрузки, присвоение категории, разряда);
  - сокращение классов, групп в течение учебного года, ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест;
  - применение дисциплинарных взысканий к членам профсоюзного комитета, профсоюзных (общественных) комиссий;
2. Уведомляется профсоюзный комитет (профсоюз):
  - о наличии и размере сэкономленных средств по фонду заработной платы;
  - о предстоящем сокращении;
  - об установлении неполного рабочего времени;
  - изменение подчиненности, отчуждение имущества.
3. С предварительного согласия профсоюзного комитета или председателя профсоюзной организации Учреждения образования производятся:
  - перевод Учреждения образования на режим работы, связанный с ухудшением условий трудового договора;
  - ликвидация, реорганизация Учреждения образования.
4. Представители профсоюза направляются по решению профкома (через постановление) для участия в работе:
  - комиссии по аттестации рабочих мест;

комиссии по распределению средств материального стимулирования труда;

комиссии по трудовым спорам;

аттестационной комиссии;

комиссии по тарификации;

комиссии по проверке знаний по охране труда;

комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве;

комиссии по назначению пособий за счет средств государственного социального страхования;

примирительной комиссии;

комиссии по разработке коллективного договора;

реестр педагогических работников для целей профессионального пенсионного страхования.

## II. По вопросам охраны труда

### 1. Участие профсоюза:

в организации обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда;

в своевременной организации проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

в техническом осмотре зданий и сооружений при проведении Дней охраны труда;

в проведении паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда Учреждения образования;

в подготовке и приемке Учреждения образования к новому учебному году;

в расследовании и учете несчастных случаев на производстве;

согласование инструкций по охране труда.

### 2. Осуществление общественного контроля по следующим вопросам:

своевременность прохождения медицинского осмотра работниками (перечень работников, график прохождения, приказ о возложении ответственности за прохождение медосмотра, ознакомление с приказом под роспись);

порядок заключения трудовых отношений с работниками;

порядок приема рабочих на работу с повышенной опасностью (медосмотры, проведение соответствующих инструктажей);

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, санитарно-бытовыми помещениями, укомплектованность медицинских аптечек согласно перечню; подготовка Учреждения образования к отопительному сезону;

организация противопожарных мероприятий и мероприятий по электробезопасности в Учреждении образования;

профилактика и предупреждение возможных профессиональных заболеваний».

Приложение № 7

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их  
обязанностей

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

Предусматривать в сметах расходов Учреждения образования средства на оплату замены временно отсутствующих работников согласно перечню:

1. учитель
2. воспитатель
3. педагог — психолог
4. педагог социальный
5. педагог — организатор
6. руководитель физического воспитания
7. библиотекарь
8. гардеробщик
9. секретарь
10. инспектор по кадрам
11. инженер — программист
12. уборщик помещений,
13. уборщик территорий;
14. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений;
15. сторож;
16. вахтер.
17. повар;
18. кухонный рабочий,
19. кладовщик;
20. заведующий столовой.

Основание: Пункт 9.9. Инструкции о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования (Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 № 149)

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования предусматривать годовые плановые средства на оплату замены временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей согласно перечню:

1. учитель,
2. воспитатель,
3. педагог – психолог,
4. педагог социальный,
5. педагог – организатор,
6. руководитель физического воспитания,
7. библиотекарь,
8. гардеробщик,
9. секретарь,
10. инспектор по кадрам,
11. инженер – программист,
12. уборщик помещений,
13. уборщик территорий,
14. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений,
15. сторож,

16. повар,
17. кухонный рабочий,
18. кладовщик,
19. заведующий столовой,
20. лаборант.

## Приложение № 8

Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

1. Должности работников, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

1.1. Заместители директора.

1.2. Заведующий столовой,

1.3. Кладовщик.

2. Работы, выполняемые работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

2.1. Работы по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, в пищеблоке, хранилищах, кладовых.

2.2. Работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, их доставке (сопровождению),

2.3. Работы по сбору, хранению всех видов лома и отходов драгоценных и цветных металлов, по их доставке.

Основание: Постановление Совета Министров РБ № 764 от 26.05.2000 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности».

Приложение № 9

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий и работ, связанных с загрязнением,

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай



на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г и дерматологических средств не менее 5 грамм для нанесения на кожные покровы (паста, мази, крем, гель) в месяц

1. Уборщик помещений
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
3. Лаборант
4. Учитель (трудовое обучение), мастер производственного обучения
5. Уборщик территорий
6. Повар,
7. Кухонный рабочий.

Примечание: При наличии в Учреждении образования санитарно-бытового помещения, обеспеченного смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работнику не производится.

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 22 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 г. № 356-З.
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Приложение № 10

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

№	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка	Кол-во	Срок носки в месяцах
1.	Уборщик территорий	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками <u>Зимой дополнительно</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь <u>В остальное время года дополнительно</u> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи Ми Ми Ми Тн Тн Тн20 Вн В	1 1 1 1 1 1 1 1 1	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24
2.	Гардеробщик	Халат х/б	ЗМи	1	12
3.	Лаборант	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	ЗМи Вн Вн ЗН	1 1 1 1	12 Дежурн. До износа До износа
4.	Учитель трудового обучения, постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских, мастер производственного обучения	Костюм х/б или халат х/б Очки защитные	ЗМи ЗН	1 1	12 До износа
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б или халат х/б Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Очки защитные Перчатки резиновые <u>На наружных работах зимой дополнительно</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Знг Зн Вн Тн	1 1 1 1 1 1 1	12 12 1 До износа До износа 36
6.	Сторож, вахтер	Халат х/б (вискозно-лавсановый) или костюм х/б <u>При наружных работах дополнительно</u>	ЗМи	1	12

		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Плащ с капюшоном Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющее прокладке Валянная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы ватные Полушубок	Ми Вн Тн Тн Тн20 Тн Тн 1	1 1 1 1 1 1 1 1	12 12 36 36 48 24 24 Дежурный
7.	Уборщик помещений	Халат х/б Рукавицы х/б с накладками Фартук прорезиненный <u>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно</u> Сапоги резиновые или полусапоги Перчатки резиновые	ЗМи Ми Вн Бм В Вн	1 1 1 1 1 1	12 2 Дежурный 12 До износа
8.	Педагог дополнительно го образования	<u>При работе, связанной с загрязнениями</u> Халат х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	1 1	До износа До износа
9.	Кладовщик	Халат х/б или костюм х/б Рукавицы х/б с накладками	ЗМи Ми	1 1	12 3
10	Кухонный рабочий	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка х/б Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми Ми Ми Вн Вн Ми	4 5 2 4 3 1 2	12 6 12 6 6 До износа 3
11	Повар	Халат х/б Колпак или косынка х/б Ботинки или тапочки кожаные Фартук клеенчатый с нагрудником	ЗМи Ми Ми Ми	4 4 2 2	12 6 12 6

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 22 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 г. № 356-3.
3. Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 24.11.1999 г. № 696 «Об утверждении отраслевых норм выдачи средств индивидуальной

защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.11.2006 г. № 110 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики».

5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.06.2009 г. № 93 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования».

Приложение № 11

### ПЕРЕЧЕНЬ

производственных помещений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

1. Вахта в Учреждении образования.
2. Пищеблок.
3. Химические и физические лаборатории.
4. Столярные и слесарные мастерские.
5. Учебно-производственные мастерские.
6. Кабинеты информатики.
7. Кабинеты обелуживающего труда.
8. Кабинет по физической культуре и здоровью.
9. Лингафонный кабинет.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

\_\_\_\_\_ 3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

1. Вахта, пост охраны.
2. Пищеблок.
3. Лаборантская кабинета «Химия».
4. Мастерские трудового обучения.
5. Спортивный зал.
6. Приёмная.

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. П.77 главы 4 Правил по охране труда», утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53.

3. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Об утверждении правил безопасности, правил расследования и учета несчастных случаев, произошедших с обучающимися».

4. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 14.07.2014 № 105 «Об установлении перечней и норм обеспечения спортивным инвентарем и оборудованием» (в редакции постановлений Минобразования от 02.09.2019 № 148, от 15.03.2023 № 85).

Приложение № 12

Перечень профессий работников, подлежащих прохождению  
обязательных медицинских осмотров

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

№ п/п	Наименование должности	Пункт постановления МЗ РБ от 29.07.2019 № 74	Вредный фактор	Периодичность прохождения
1	Руководитель учреждения образования	Приложение 3 п.22 (для директоров учреждений общего среднего образования УОСО)	Работа в УОСО	1 раз в год
2	Заместитель руководителя учреждения образования	Приложение 3 п.22 (для УОСО);	Работа в учреждениях образования	1 раз в год
3	Учитель, педагог-психолог и др. работники УОСО	Приложение 3 п.22	Работа в учреждениях образования	1 раз в год
4	Уборщик помещений	Приложение 3 п.22	Работа в учреждениях образования	1 раз в год
5	Рабочий по КОиРЗиС	Приложение 3 п.22	Работа в УОСО	1 раз в год
6	Уборщик территорий	Приложение 3 п.22 (для УОСО)	Работа в УОСО	1 раз в год
7	Сторож, вахтер	Приложение 3 п.22 Приложение 3 п.11	Работа в УОСО Охрана объекта	1 раз в год 1 раз в 2 года
8	Гардеробщик	Приложение 3 п.22	Работа в УОСО	1 раз в год
9	Кладовщик, кухонный рабочий	Приложение 3 п.22 Приложение 3 п. 20	Работа в УОСО Работа с нищевыми продуктами	1 раз в год 1 раз в год
10	Повар, заведующий столовой	Приложение 3 п.22  Приложение 3 п. 20  Приложение 1 п.4.8 (для класса условий труда 3.1 в учреждениях, где установлены доплаты и дополнительный	Работа в УОСО  Работа с нищевыми продуктами Повышенная температура в помещении	1 раз в год  1 раз в год  1 раз в 2 года

		<del>отпуск по результатам аттестации рабочих мест)</del>		
--	--	---	--	--

**Оснoвание:**

~~1. Статъя 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь.~~

~~2. Статъя 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 12.07.2013г. № 61-З.~~

~~3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 г.~~

№ п/п	Наименование должности служащего, рабочей профессии	Пункт постановления МЗ РБ от 29.07.2019 № 74	Вид выполняемых работ	Периодичность прохождения
1	Работники учреждений общего среднего образования, постоянно работающие с детьми школьного возраста.	Приложение 3 п.22	Постоянная работа с детьми	1 раз в год
2	Уборщик помещений: - при выполнении работ на высоте; - при уборке пищеблока, помещений для хранения продуктов питания;  - при приеме на работу (класс условий труда 2)	Приложение 3 п. 1  Приложение 3 п. 20  Приложение 1 п. 1.2.8.	Выполнение работ на высоте Работы по санитарной обработке помещений пищеблоков, складов продуктов питания Приготовление и использование дез.средств	1 раз в 2 года  1 раз в год  При приеме на работу
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Приложение 3 п.1	Выполнение работ на высоте	1 раз в год
4	Сторож	Приложение 3 п.11	Охрана объекта	1 раз в 2 года
5	Кладовщик, кухонный рабочий	Приложение 3 п. 20	Работа с пищевыми продуктами	1 раз в год
6	Повар, заведующий столовой  - при выполнении работы во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных	Приложение 3 п. 20  Приложение 1 п.4.8	Работа с пищевыми продуктами Повышенная температура в помещении	1 раз в год  1 раз в 2 года для класса условий труда 3.1

	результатами аттестации рабочих мест			
--	--	--	--	--

Основание: 1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь  
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013г. № 61-3 «Об охране труда»  
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» (в редакции постановлений Минздрава от 20.09.2021 № 104, от 07.09.2023 № 130)

Приложение № 13

ПЛАН

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай



## мероприятий по охране труда на 2022-2025 годы

№	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	З
		План (руб.)	Факт (руб.)		
1	2	3	4	5	6
<b>1. Приведение в соответствие с требованиями нормативных правовых актов производства и других зданий, помещений, сооружений</b>					
1.	Ремонт кровель, окон и дверей, и косметический ремонт помещений	8190		В течение 3 лет	З д х р
<b>2. Приведение к нормам естественного и искусственного освещения на рабочих местах, санитарно-бытовых и других помещениях</b>					
1.	Обеспечение уровней искусственной освещенности в соответствии с гигиеническими нормативами	1470		В течение 3 лет	З д х р
<b>3. Приведение в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране оборудования, обеспечение пожарной безопасности объектов</b>					
1.	Проверка сопротивления изоляции электросетей, ремонт заземляющих устройств	20		ежегодно	З д х р
2.	Испытание средств электрозащиты, находящихся в эксплуатации	30		ежегодно	З д х р
3.	Приобретение пожарного инвентаря	24		По мере необходимости	З д х р
4.	Перезарядка огнетушителей	184		По мере необходимости	З д х р
<b>4. Механизация, автоматизация технологических операций, работ в неблагоприятных условиях</b>					
1.	Осмотр систем вентиляции	-	-	По мере необходимости	З д

И.В.Шингирей

Н.В.Шугай

<b>5. Приведение в соответствие с требованиями нормативных правовых актов санитарно-гигиенических нормативов</b>					
1.	Обеспечение Учреждения образования: - спецодеждой, спецобувью и др. средствами индивидуальной защиты - смывающими и обезвреживающими средствами - перекомплектование аптечек первой доврачебной помощи	60 120 50		Октябрь  Регулярно июль	З д х р
<b>6. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технических объектов на соответствие требований охраны труда</b>					
1.	Совершенствовать СУОТ			Регулярно	С п
2.	Составление паспорта готовности Учреждения образования на учебный год, актов-разрешений на проведение занятий в кабинетах повышенной опасности, актов приемочных испытаний спортивного оборудования			Ежегодно до 01.08	Р У о п
<b>7. Нормативное и информационное, техническое обеспечение, организация в установленном порядке повышения квалификации работников, пропаганда знаний и передового опыта по охране труда</b>					
1.	Обеспечение нормативной документацией по охране труда. Информирование работников об изменениях в законодательстве о труде и охране труда			Постоянно	С п р У
2.	Проведение проверки знаний			По истечении срока действия удостоверения и при приеме на работу	С п р
3.	Разработка локальной нормативной документации по охране труда			По мере необходимости	С п р у
4.	Обеспечение в установленном порядке обучения, инструктажей, проверки знаний у работающих по вопросам охраны труда			В соответствии с требованиями нормативной документации	С п р у

5.	Оснащение кабинета по охране труда необходимыми наглядными пособиями, нормативными документами			Постоянно	С п р у
6.	Осуществление периодического контроля за соблюдением законодательства по охране труда			В намеченные сроки	К у о

Основание:

1. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 № 136 «Об утверждении Положения о планировании и разработке мероприятий по охране труда».
2. Постановление Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь от 28.11.2008 №175 «Об утверждении инструкции о порядке подготовки (обучения), переподготовки, стажировки, инструктажа, повышения квалификации и проверки знаний по вопросам охраны труда.

## Приложение № 16

### Изменения и дополнения в коллективный договор ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» №1.

1. Пункт 1., изложить в новой редакции: «Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 8 г.Речицы» (далее – Учреждение образования) от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа № 8 г.Речицы» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее– Профком), в лице председателя Профкома Шугай Надежды Васильевны, и государственное учреждение образования «Средняя школа № 8 г.Речицы» (далее– Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Шингирей Инессы Валерьевны или исполняющего обязанности директора школы (далее – Стороны)».

2. Из пункта 20.18. извлечь второй абзац: «Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца».

3. Пункт 20.31., седьмой абзац изложить в новой редакции: «Определить перечень профессий, которым устанавливается, перерыв на обед без отрыва от производства – сторож, вахтер, воспитатель, гардеробщик, кухонный рабочий, повар».

4. В Приложении № 1 «Положение о порядке и условиях

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

премирования работников ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы»» извлечь подпункт 4.5. «Дополнительное премирование за декабрь месяц предыдущего года производить в январе текущего года».

5. Приложение № 5 «Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы»» изложить в новой редакции:

#### 1. Общие положения

Оздоровление - комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья граждан.

1.1. Работникам бюджетных организаций ежегодно осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск из расчета 1,0 оклада.

1.2. Настоящее положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения разработано на основании абзаца 2 пункта 4 Указа от 18.01.2019 № 27 и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

2. Источники средств на осуществление единовременной выплаты на оздоровление.

2.1. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

- средства, выделяемые из бюджета;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Порядок и размер единовременной выплаты на оздоровление.

3.1. Единовременная выплата на оздоровление производится в соответствии с приказом руководителя на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение);

3.3. Единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена работнику не только при уходе в отпуск, но и при возникновении других обстоятельств по согласованию с руководителем учреждения;

3.4. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1,0 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Совета Министров Республики Беларусь;

3.5. Для педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата

на оздоровление выплачивается из расчета 1,0 оклада с учетом педагогической нагрузки;

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

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

3.8. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени:

- в случае если работник принят на работу и отработал менее календарного года;

- в случае если работник уходит или приходит из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- в случае увольнения в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом 3.6 пункта 3 настоящего Положения;

- внутренним и внешним совместителям;

3.9. В случае, когда работник перешел с одной должности на другую, и выплата на оздоровление не производилась, выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности;

3.10. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлен отпуск в текущем календарном году. Размер выплаты определяются исходя из оклада на дату написания работником заявления;

3.11. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится;

3.12. Единовременная выплата руководителю учреждения образования производится на основании приказа начальника отдела образования по согласованию с президиумом райкома профсоюза;

3.13. Единовременная выплата на оздоровление не выплачивается:

- в случае, когда работнику назначено пособие по беременности и родам;

- принятым и отработавшим не полный календарный месяц (менее 30 календарных дней);

- в случае, когда работник работает на замене трудовых, социальных отпусков и на замене листов нетрудоспособности.

6. Внести дополнительно подпункты в Приложение № 7 «ПЕРЕЧЕНЬ работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей»:

- 17. повар,
- 18. кухонный рабочий,
- 19. кладовщик,
- 20. заведующий столовой.

7. Внести дополнительно подпункты в Приложение № 8 «Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности»:

- 1.2. Заведующий столовой,
- 1.3. Кладовщик.

8. Внести дополнительно подпункты в Приложение № 9 «ПЕРЕЧЕНЬ профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г и дерматологических средств не менее 5 грамм для нанесения на кожные покровы (паста, мази, крем, гель) в месяц»:

- 6. Повар,
- 7. Кухонный рабочий.

9. Внести дополнительно подпункты в Приложение № 10 «ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты»:

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка	Количество	Срок носки в месяцах
9.	Кладовщик	Халат х/б или костюм х/б	ЗМи	1	12
		Рукавицы х/б с накладками	Ми	1	3
10.	Кухонный рабочий	Халат х/б	ЗМи	4	12
		Передник х/б	Ми	5	6
		Ботинки или тапочки кожаные	Ми	2	12
		Колпак или косынка х/б	Ми	4	6
		Фартук клеенчатый с нагрудником	Вн	3	6
		Перчатки резиновые	Вн	1	До износа
11.	Повар	Рукавицы комбинированные	Ми	2	3
		Халат х/б	ЗМи	4	12
		Колпак или косынка х/б	Ми	4	6
		Ботинки или тапочки кожаные	Ми	2	12

		Фартук клеенчатый с нагрудником		2	6
--	--	---------------------------------	--	---	---

10. Внести дополнительно подпункты в Приложение № 12 «ПЕРЕЧЕНЬ профессий работников, подлежащих прохождению обязательных медицинских осмотров»:

№ п/п	Наименование должности	Пункт постановления МЗ РБ от 29.07.2019 № 74	Вредный фактор	Периодичность прохождения
8	Гардеробщик	Приложение 3 п.22	Работа в УОСО	1 раз в год
9	Кладовщик, кухонный рабочий	Приложение 3 п.22 Приложение 3 п. 20	Работа в УОСО Работа с пищевыми продуктами	1 раз в год 1 раз в год
10	Повар, заведующий столовой	Приложение 3 п.22 Приложение 3.п. 20 Приложение 1 п.4.8 (для класса условий труда 3.1 в учреждениях, где установлены доплаты и дополнительный отпуск по результатам аттестации рабочих мест)	Работа в УОСО Работа с пищевыми продуктами Повышенная температура в помещении	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 2 года

Изменения и дополнения № 1 приняты и подписаны на собрании первичной профсоюзной организации ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» 12.12.2022, № 10

И. о. директора  
ГУО «Средняя школа № 8  
г.Речицы»

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации ГУО «Средняя  
школа № 8 г.Речицы»

\_\_\_\_\_  
И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_  
Н.В.Шугай

## Приложение № 17

1. Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам (Приложение №3) изложить в новой редакции: «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда ~~педагогическим работникам~~ работникам (далее – Положение)

## I. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования.

1.2. Надбавка за характер труда работникам выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

1.3. Надбавка за характер труда работникам устанавливается в обстановке полной гласности в следующем порядке: на основании настоящего Положения комиссия по материальному стимулированию труда принимает решение и оформляет Протокол, руководитель учреждения образования на основании Протокола и по согласованию с Профкомом оформляет приказ, на основании приказа осуществляется выплата надбавки. Приказ доводится для ознакомления с ним всех работников Учреждения образования.

II. Размер, порядок и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам (далее – надбавка педработникам)



2.1. Данный раздел Положения определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда педагогическим работникам учреждения образования (за исключением руководителя и его заместителей).

2.2. Источники выплаты надбавки педработникам: в учреждении общего среднего образования – 10 процентов суммы окладов педагогических работников;

2.3. Надбавка педработникам устанавливается за выполнение отдельных видов работ:

2.3.1.	за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детьми-инвалидами, многодетными, малообеспеченными семьями учащихся, состоящих на различного рода профилактических учетах, ИПР, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;	5-60%
2.3.2.	за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;	5-60%
2.3.3.	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;	5-60%
2.3.4.	за работу с высоко мотивированными обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);	5-60%
2.3.5.	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;	5-60%
2.3.6.	за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со <u>статьей 89</u> Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;	5-60%
2.3.7.	за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы	5-60%

	общего среднего образования, профильное и предпрофильное обучение.	
--	---	--

2.4. Размер надбавки педагогам по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

III. Размер, порядок и условия установления надбавки за характер труда рабочим и работникам, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее – надбавка служащим и рабочим)

3.1. Надбавка служащим и рабочим устанавливается за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

3.2. Надбавка служащим и рабочим устанавливается работнику на период, не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

3.3. На установление надбавки служащим и рабочим направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

3.4. Размер надбавки служащим и рабочим по каждому основанию устанавливается в процентном выражении от оклада работника.

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

3.6. Размер и порядок выплаты надбавки служащим и рабочим определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

3.7. Надбавка служащим, работникам устанавливается:

3.7.1.	за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	50-110%
3.7.2.	за объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность	50-110%
3.7.3.	за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	50-110%
3.7.4.	за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение	50-110%

	показателей работы учреждения	
3.7.5.	за соблюдение требований техники безопасности	50-110%

Изменения и дополнения № 2 приняты и подписаны на собрании первичной профсоюзной организации ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» 29.12.2022, № 11

И. о. директора  
ГУО «Средняя школа № 8  
г.Речицы»

\_\_\_\_\_ В.Ф.Найден

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации ГУО «Средняя  
школа № 8 г.Речицы»

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

Приложение № 18

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 8 г.Речицы» на 2022-2025 годы

Наниматель и Профком заключили настоящее Дополнительное соглашение и договорились о нижеследующем.

Внести в коллективный договор государственного учреждения образования «Средняя школа № 8 г.Речицы» на 2022-2025 годы следующие изменения:

1. По тексту: слова «районный комитет Профсоюза» заменить словами «районная организация Профсоюза».
2. В пункте 12 фразу «двух месяцев» заменить на фразу «трех месяцев».
3. В пункте 20.2.:

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

в первом абзаце фразу «надбавок стимулирующего характера» заменить на фразу «стимулирующих и компенсирующих выплат»;

во втором абзаце фразу «создается» заменить на фразу «может создаваться»;

третий абзац начать с фразы «В этом случае...», второй и третий абзацы объединить.

в четвертом абзаце фразу «соответствующими Положениями Договора» заменить на фразу «Приложением № 1 «Положение о порядке и условиях премирования работников ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» и Приложением № 2».

в пятом абзаце фразу «единовременные выплаты на оздоровление» извлечь;

седьмой абзац изложить в новой редакции: «Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах».

4. Пункт 20.11. изложить в новой редакции: «При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.»

5. В подпункте 20.17. после слов «Республики Беларусь» дополнить словами «от 21 декабря 1990 г. № 476-ХП».

6. Часть первую подпункта 20.19. изложить в следующей редакции: «Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.»

7. Подпункт 20.31.:

7.1. дополнить абзацем «Установить график работы заведующего столовой, повара, кухонного рабочего, кладовщика: пятидневная рабочая

неделя с выходными днями суббота и воскресенье, а в период школьного лагеря - шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье согласно графика»;

7.2. исключить из данного пункта «вахтёр»

8. В части 1 и 2 подпункта 23.7.:

8.1. в части 1 и 2 слово «послевузовское» заменить словами «научно-ориентированное»;

8.2. в части 3 слова «или заочной форме» заменить словами «, заочной или дистанционной форме».

9. Подпункт 23.8. дополнить частью второй следующего содержания: «Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей)».

10. Из пункта 23.11. исключить подпункты:

23.11.4. отцу при рождении ребенка - 3 дня;

23.11.5. смерти родственника без учета дороги (муж или жена, родители, родители мужа или жены, дети, братья, сестры, племянники) - 3 дня;

Подпункт 23.11.6. изложить в новой редакции: «бракосочетание внуков работника - 3 дня».

11. Пункт 23. дополнить подпунктом 23.23.: «Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год».

## 12. Подпункт 23.15. изложить в новой редакции:

«По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней. При этом коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

В случае рождения ребенка (отцу), регистрации заключения брака работника, детей работника, смерти близких родственников (без учета дороги (муж или жена, родители, родители мужа или жены, дети, братья, сестры), нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации), сохранение среднего заработка, предусмотренное частью второй настоящего пункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

В иных случаях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях отпуск предоставляется без сохранения средней заработной платы.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре,

ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня, за исключением бюджетных организаций».

13. В подпунктах 26.11., 26.13., 26.14., 26.16. после фразы «и не имеющими дисциплинарных взысканий» вставить фразу «(или дисциплинарные взыскания были сняты (погашены) в установленном порядке)».

14. Подпункт 26.19. дополнить частью третьей: «При увольнении с работы работник имеет право запросить у руководителя характеристику, которую ему должны выдать на руки в течение семи дней.».

15. Пункт 26. дополнить подпунктами:

26.27. «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.».

26.28. «Предусматривать в контрактах работников надбавку в соответствии со ст. 261 (2) ТК РБ в размере не менее 20 процентов оклада.».

26.29. «Предусматривать работникам, работающим на условиях контрактной формы найма и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, дополнительный поощрительный отпуск в соответствии со ст. 261 (2) ТК РБ продолжительностью не менее 5 календарных дней.».

16. Пункт 29. дополнить подпунктом 29.18. следующего содержания: «Установить, что наниматель обязан обеспечить прохождение работниками диспансеризации в организации здравоохранения.».

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.

Порядок прохождения работниками диспансеризации определяется нанимателем. Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной локальными правовыми актами.».

17. В части первой подпункта 35.1. слова «, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и» исключить.

18. В подпункте 35.5. слова «для производства безналичных расчетов» исключить.

19. В подпункте 35.7. после слов «Законом Республики Беларусь» дополнить словами «от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ»; слова «Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012 г. № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом» заменить словами «Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом».

20. В части третьей подпункта 35.8. слово «Центральный» заменить на слово «Республиканский».



21. Пункт 40 дополнить подпунктом 40.11. «Проекты коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются в Речицкий районный комитет Белорусского профессионального союза работников образования и науки в течение 3 рабочих дней после принятия комиссией по коллективным переговорам соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проекта коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия социально-партнерским соглашениям более высокого уровня».

22. В подпункте 4.5. Приложения № 1 «Положение о порядке и условиях премирования работников ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» фразу «в январе следующего» заменить на фразу «в декабре текущего».

23. В подпункте 2.2.40. Приложения № 2 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы»» фразу «выполнение профсоюзной работы» заменить на фразу «выполнение постоянных поручений в интересах коллектива».

24. Приложение № 2 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы»» дополнить подпунктом 2.2.57. «за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями».

25. Приложение № 4 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» изложить в новой редакции:

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи.

2. На оказание материальной помощи 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 в год (или 2,5% от окладов работников в месяц).

3. Материальная помощь применяется в отношении всех работников Учреждения, оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, по решению руководителя Учреждения.

4. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с приложением пакета документов (их копий), подтверждающих право получения материальной помощи.

Заявление и подтверждающие документы на оказание материальной помощи подаются заявителем с не позднее 2 месяцев с момента возникновения обстоятельств.

Решение по выплатам материальной помощи принимает руководитель Учреждения по заявлению работника и на основании данного Положения с оформлением приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

Материальная помощь по заявлениям выплачивается всем категориям работников.

5. Материальная помощь устанавливается в базовых величинах, размер выплаты определяется на дату письменного заявления работника.

6. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- |   |      |
|---|------|
| 6.1. рождение ребенка   | 5БВ  |
| 6.2. бракосочетание работника впервые   | 5БВ  |
| 6.3. следствие стихийного бедствия  | 3БВ  |
| 6.4. несчастный случай в семье работника  | 3БВ  |
| 6.5. смерть близкого родственника работника (муж, жена, дети)   | 10БВ |
| 6.6. продолжительная болезнь работника (свыше 20 календарных дней по одному листу нетрудоспособности)                               | 3БВ  |
| 6.7. работник, имеющий 3-х и более детей, 2 раза в год (в I и III кварталах)  | 1БВ  |
| 6.8. работник, имеющий статус «одинокый родитель» 1 раз в год (в IV квартале)   | 1БВ  |
| 6.9. работник, имеющий статус малообеспеченной семьи, у которых на иждивении есть дети до 17 лет 2 раза в год (в I и III кварталах) | 1БВ  |
| 6.10. на частичную оплату путевок для оздоровления работников (один раз в год)  | 1БВ  |
| 6.11. круглые даты в жизни работника (30,40,50, 60, 70 лет и т.д.)  | 5БВ  |
| 6.12. иногородним молодым специалистам, съём арендного жилья (один раз в квартал)   | 1БВ  |

- 6.13. молодым специалистам, в связи с тяжёлым материальным 3БВ  
положением (единовременно, по составленному акту обследования)
- 6.14. молодым специалистам на первичное обустройство жилья 2БВ  
(единовременно, по составленному акту обследования)
- 6.15. студентам-заочникам, получающим первое высшее образование, 1БВ  
2 раза в год (в I и III кварталах)
- 6.16. работникам, проживающим за чертой города (более 30км) (один 1БВ  
раз в квартал)
- 6.17. работникам, с которыми не планируется продолжение трудовых  
отношений, в случае сокращения численности или штата работников  
и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия 2БВ  
единовременно.

7. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств Учреждения образования на основании показателей данного положения приказом начальника отдела образования по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

8. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется в конце календарного года и распределяется между основными работниками в равных долях, в том числе и на руководителя. Исключение составляют работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 – лет, внешние и внутренние совместители.

9. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, а также вновь трудоустроенным работникам материальная помощь из остатка неиспользованных средств выплачивается пропорционально доли занятости и отработанному времени.

26. В подпункте 3.13. Приложения № 5 «Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Средняя школа №8 г.Речицы» первый абзац извлечь, в третьем абзаце после фразы «социальных отпусков» вставить фразу «кроме отпуска по уходу за ребенком до 3 лет».

27. Приложение 7 «Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей» изложить в новой редакции:

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования предусматривать годовые плановые средства на оплату замены временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей согласно перечню:

1. учитель,
2. воспитатель,

3. педагог – психолог,
4. педагог социальный,
5. педагог – организатор,
6. руководитель физического воспитания,
7. библиотекарь,
8. гардеробщик,
9. секретарь,
10. инспектор по кадрам,
11. инженер – программист,
12. уборщик помещений,
13. уборщик территорий,
14. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений,
15. сторож,
16. повар,
17. кухонный рабочий,
18. кладовщик,
19. заведующий столовой,
20. лаборант.

28. Приложение № 12 «Перечень профессий работников, подлежащих прохождению обязательных медицинских осмотров» изложить в новой редакции:

№ п/п	Наименование должности служащего, рабочей профессии	Пункт постановления МЗ РБ от 29.07.2019 № 74	Вид выполняемых работ	Периодичность прохождения
1	Работники учреждений общего среднего образования, постоянно работающие с детьми школьного возраста.	Приложение 3 п.22	Постоянная работа с детьми	1 раз в год
2	Уборщик помещений: - при выполнении работ на высоте; - при уборке пищеблока, помещений для хранения продуктов питания;  - при приеме на работу (класс условий труда 2)	Приложение 3 п. 1  Приложение 3 п. 20  Приложение 1 п. 1.2.8.	Выполнение работ на высоте Работы по санитарной обработке помещений пищеблоков, складов продуктов питания Приготовление и использование дез.средств	1 раз в 2 года  1 раз в год  При приеме на работу
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Приложение 3 п.1	Выполнение работ на высоте	1 раз в год
4	Сторож	Приложение 3 п.11	Охрана объекта	1 раз в 2 года
5	Кладовщик, кухонный рабочий	Приложение 3 п. 20	Работа с пищевыми продуктами	1 раз в год

6	Повар, заведующий столовой - при выполнении работы во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест	Приложение 3 п. 20 Приложение 1 п.4.8	Работа с пищевыми продуктами Повышенная температура в помещении	1 раз в год  1 раз в 2 года для класса условий труда 3.1
---	--	--	--	--

Основание: 1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь  
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013г. № 61-3 «Об охране труда»  
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» (в редакции постановлений Минздрава от 20.09.2021 № 104, от 07.09.2023 № 130)

29. Приложение № 11 «ПЕРЕЧЕНЬ производственных помещений, подлежащих оснащению медицинскими аптечками для оказания доврачебной помощи» изложить в новой редакции:

1. Вахта, пост охраны.
2. Пищеблок.
3. Лаборантская кабинета «Химия».
4. Мастерские трудового обучения.
5. Спортивный зал.
6. Приёмная.

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. П.77 главы 4 Правил по охране труда», утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53.
3. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Об утверждении правил безопасности, правил расследования и учета несчастных случаев, произошедших с обучающимися».
4. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 14.07.2014 № 105 «Об установлении перечней и норм обеспечения спортивным инвентарем и оборудованием» (в редакции постановлений Минобразования от 02.09.2019 № 148, от 15.03.2023 № 85).

Изменения и дополнения № 3 приняты и подписаны на собрании первичной профсоюзной организации ГУО «Средняя школа № 8 г.Речицы» 19.04.2024, № 1

Директор  
ГУО «Средняя школа № 8  
г.Речицы»

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации ГУО «Средняя  
школа № 8 г.Речицы»

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай

\_\_\_\_\_ И.В.Шингирей

\_\_\_\_\_ Н.В.Шугай