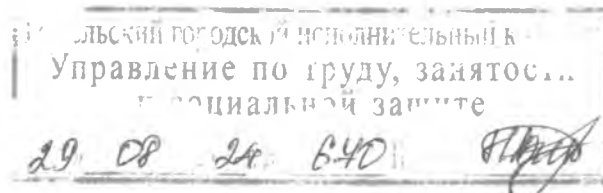


ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2024-2027 годы

2024 год



## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Раздел 1 «Общие положения»                                                                                                                   | 3  |
| Раздел 2 «Организация нормирования и оплаты труда»                                                                                           | 7  |
| Раздел 3 «Правовое обеспечение правовых отношений, развитие социального партнерства»                                                         | 12 |
| Раздел 4 «Гарантии занятости»                                                                                                                | 15 |
| Раздел 5 «Охрана труда»                                                                                                                      | 18 |
| Раздел 6 «Режим труда и отдыха»                                                                                                              | 22 |
| Раздел 7 «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников»                                     | 25 |
| Раздел 8 «Социальная защита»                                                                                                                 | 27 |
| Раздел 9 «Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива»                                                                | 28 |
| Раздел 10 «Создание условий для деятельности профкома»                                                                                       | 29 |
| Раздел 11 «Урегулирование трудовых конфликтов»                                                                                               | 30 |
| Раздел 12 «Ответственность сторон, контроль за соблюдением соглашения»                                                                       | 31 |
| Раздел 13 «Организация выполнения договора, контроль, ответственность сторон»                                                                | 31 |
| Приложение 1 «Положение о премировании работников»                                                                                           | 33 |
| Приложение 2 «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам за характер труда»                     | 36 |
| Приложение 3 «Положение об установлении надбавок за высокие достижения в труде работникам»                                                   | 38 |
| Приложение 4 «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам за улучшение условия труда»            | 41 |
| Приложение 5 «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала» | 42 |
| Приложение 6 «Положение о порядке оказания материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам»            | 44 |

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, между работниками государственного учреждения образования «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи» (далее – Центр), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи» (далее – Профком) Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице председателя Профкома и государственным учреждением образования «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи» (далее – Наниматель) в лице директора государственного учреждения образования «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи».

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем трудового коллектива государственного учреждения образования «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи» в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов, отраслевого Соглашения, Соглашения между управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашения между управлением образования Гомельского городского исполнительного комитета, отделом образования, спорта и туризма администрации Центрального района г. Гомеля и Центральной районной г. Гомеля организацией Белорусского профессионального союза

Директор Центра

Г.В.Королькова

Председатель ПК

Ж.М.Лазько

работников образования и науки обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя и работников центра, являющихся членами профсоюза, работающих на условиях трудового договора (контракта), от имени которых он заключен.

7. В соответствии с частью второй статьи 365 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) нормы Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников Центра, в том числе вновь принятых.

Действие иных условий Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, распространяются только в отношении работников государственного учреждения образования «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи», являющихся членами профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи» Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

Действие иных условий Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, в том числе вновь принятых, при условии вступления указанных работников в члены Профкома. Работники центра, не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом.

7.1. Наниматель знакомит с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

7.2. В случае изменения состава органов управления Центра (расторжения контракта о найме на работу с руководителем центра или смена собственника) Договор остается в силе и действует до принятия нового.

Не прекращается действие Договора при изменении в названии сторон. В случае реорганизации центра или профсоюза в период действия данного Договора его выполнения гарантируют правопреемники.

Директор Центра  
Г.В. Королькова

Председатель ПК  
Ж.М. Лазько

7.3. Договор заключается на срок не более трех лет и может быть продлен путем оформления дополнительного соглашения к нему, с последующей регистрацией в Гомельском городском исполнительном комитете.

Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до заключения нового Договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

7.4. Ни одна из Сторон, заключивших Договор, не может в течении установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

7.5. Изменения и дополнения в Договор в период его действия вносятся по соглашению сторон и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

7.6. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие рассматривать исполнение Договора на общем собрании трудового коллектива или на совместном заседании администрации и Профкома и о результатах исполнения Договора информировать работников, от имени которых он заключен.

7.7. Стороны обязуются при заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования сторон об изменении ситуации.

Делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы без остановки работы Центра.

7.8. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением.

Персональный состав комиссии по коллективным переговорам утверждается совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии со ст.356, 372, 375 ТК.

Директор Центра  
 Т.В.Королькова

Председатель ПК  
 Ж.М.Лазько

7.9. Во всем остальном, что не предусмотрено Договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Республики Беларусь.

Если в период действия Договора издаются и вступают в законную силу нормативно – правовые акты Республики Беларусь, исключющие или делающие невозможным выполнение тех или иных положений или пунктов Договора, то стороны руководствуются в этой части исполнению Договора вступившими в законную силу нормативно – правовыми актами Республики Беларусь и одновременно проводят коллективные переговоры по изменению соответствующих положений Договора.

7.10. Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течении двух недель со дня подписания в Гомельском городском исполнительном комитете.

К Положения коллективного 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.

8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон, основание: статья 372 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок. Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников.

10. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения.

В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом.

11. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров избирается в установленном Трудовым кодексом порядке, утверждается совместным решением Руководителя и Профсоюзного комитета.

12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

Директор Центра

И.В.Королькова

Председатель ПК

Ж.М.Лазыко

13. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации Сторон в период действия Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством. В течение трёх месяцев с момента окончания реорганизации Сторонами заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение трудовых, социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого ранее.

14. Договор подписывается в пяти экземплярах и хранится: у Нанимателя – один экземпляр, в Профкоме – один экземпляр, в управлении по труду, занятости и социальной защиты Гомельского горисполкома – один экземпляр, один экземпляр – в Центральной районной г. Гомеля организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки, один экземпляр размещается на стенде Центра для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами и является действительным независимо от факта его регистрации, действует течение трех лет (статья 367 Трудового кодекса), при необходимости, пролонгируется до заключения нового. С согласия Сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза.

16. Стороны обязуются зарегистрировать подписанный Договор (вносимые в него изменения и дополнения) в управлении по труду, занятости и социальной защиты Гомельского горисполкома.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Стороны прилагают взаимные усилия для развития Центра, совершенствования образовательного процесса, повышения его качества, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования материальных и энергетических ресурсов.

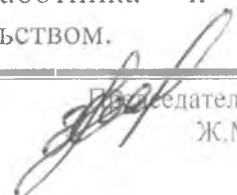
*Наниматель обязуется:*

2.1. При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде оперативно доводить их до сведения коллектива работников и применять в работе. Разъяснять их содержание, а также права и обязанности работников.

2.2. Осуществлять контроль за графиком присвоения соответствующей квалификации в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов Центра, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными правовыми актами.

2.3. Обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, стажировку Работника и прохождение Работником аттестации в соответствии с законодательством.

 Директор Центра  
Т.В. Королькова

 Председатель ПК  
Ж.М. Лазько

2.4. Определять порядок установления и объем учебной нагрузки педагогическому составу, а также работникам, ведущим работу на условиях штатного совместительства и по договору подряда, в соответствии с действующими и правовыми документами, приказами директора Центра и по согласованию с Профкомом.

2.5. Утверждать внутренние локальные акты и документы (Правила внутреннего трудового распорядка, графики учета рабочего времени и отпусков, расписание учебных занятий, графики прохождения аттестации педагогических работников, должностные и рабочие инструкции, положения об отделах, структурных подразделениях и другие документы, касающиеся полномочий профсоюза) по согласованию с Профкомом.

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

2.7. Обеспечивать молодых специалистов нагрузкой соответствующей тарифной ставке. Устанавливать дополнительные меры стимулирования труда молодых специалистов с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

2.8. Обеспечить условия для предоставления матери (отцу, опекуну, попечителю) воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) по их заявлению одного свободного дня в неделю в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь (ст.265) и в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 12.12.2007 № 1729.

2.9. Производить выплату заработной платы два раза в месяц: 19 (девятнадцатого) числа – за первую половину текущего месяца и 4 (четвертого) числа – окончательный расчет за предыдущий месяц. (Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки). Выдавать работникам расчетные листки.

Заработную плату работникам, работающим по договору подряда (вбюджетная деятельность), выплачивать не позднее 19 числа следующего за отчетным месяцем.

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

2.10. Осуществлять контроль расчетов по заработной плате, нормированию, оплате труда и премированию работников Центра.

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко



2.11. В зависимости от условий труда устанавливать работникам следующие доплаты:

а) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в процентах от тарифной ставки первого разряда для данной категории персонала за каждый час работы в этих условиях. Указанные доплаты устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах;

б) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы согласно ст. 70, 117 ТК в размере 40% месячной ставки (оклада). Ночной считается смена, в которой более 50% времени приходится на ночное время.

в) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличенный объем работ (при наличии вакантной профессии в соответствии со штатным расписанием), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника за счет экономии фонда оплаты труда, полученной от высвобождения численности и в пределах одной и той же категории работников. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются Нанимателем по соглашению с работником (ст. 67 ТК).

г) повышение тарифной ставки (оклада) при заключении контракта молодым специалистам – 50%

При определении размера доплат учитывается объем выполняемой работы, ее характер, сложность, затраты времени на выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в связи с его болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам. Сумма устанавливаемых доплат не должна превышать размера месячной ставки (оклада) временно отсутствующего работника.

Указанные доплаты не устанавливаются в случае, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью по основной работе.

Установление указанных доплат производится приказом Нанимателя по представлению руководителя структурного подразделения. При ухудшении выполняемой работы, установленные для работника совмещение

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко

и доплаты за него, могут быть отменены в том же порядке, как при установлении.

2.12. Устанавливать доплаты за работу с особыми условиями труда, в ночное время в соответствии с результатами аттестации рабочих мест.

2.13. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить 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 выплачивается Нанимателем с согласия Работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска. В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

*Профком обязуется:*

2.14. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников, распределении нагрузки в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

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

*Стороны пришли к соглашению:*

2.16. Наниматель осуществляет учет, контроль педагогической нагрузки и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

2.17. 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.

2.18. Вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

При согласовании документов с профсоюзным комитетом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя Профкома.

2.19. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка. Наниматель вправе изменить работнику по его заявлению режим рабочего времени и времени отдыха.

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

2.20. Графики работ, дежурств утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом и доводятся работнику для ознакомления.

2.21. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, их размеры устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Эти положения разрабатываются непосредственно в Центре и являются неотъемлемой частью коллективного договора. Положения обеспечивают зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером, а также равную оплату труда за труд равной ценности, недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

2.22. Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения руководителя и председателя Профкома бухгалтерией ГУ «Гомельский городской центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования» ежемесячно в виде служебной записки, в том числе электронной.

2.23. Материальное стимулирование труда Нанимателя, оказание ему материальной помощи осуществляется управлением образования по согласованию с Районным комитетом отраслевого профсоюза, на основании соответствующих приложений к районному Соглашению.

2.24. Премирование работников, принимаемых по дополнительному штатному расписанию на период выполнения оплачиваемых общественных работ, производится в соответствии с Положением о премировании.

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

2.26. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств на оказание материальной помощи, создать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в её состав представителя первичной профсоюзной организации.

2.27. 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.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме. Наниматель обязан принимать меры по

\_\_\_\_\_  
Н.А. Королькова

\_\_\_\_\_  
Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

обеспечению работников работой в соответствии с их функциональными обязанностями. Данная норма распространяется только на членов отраслевого профсоюза (ст.365 ТК).

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

### 3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

*Наниматель обязуется:*

3.1. Заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником при приеме на работу, знакомить с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда и технике безопасности, настоящим Договором.

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

3.3. Своевременно направлять Профкому сведения о вновь принятых на работу и уволенных работниках, а также для согласования проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива, социально-экономические и трудовые отношения.

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

3.5. Представление к награждению работников руководством Центра и вышестоящими органами управления, а также правительственными и государственными наградами производить по согласованию с Профкомом.

*Профком обязуется:*

3.6. Организовывать работу по осуществлению силами уполномоченных представителей профсоюза в установленном законом порядке общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и технике безопасности в Центре и подведомственных ему помещениях, в которых осуществляется рабочий процесс.

3.7. Осуществлять силами уполномоченных представителей профсоюза защиту прав и законных интересов членов профсоюза, способствовать получению ими мотивированных ответов на жалобы, заявления и письма.

Директор Центра

Т.В.Королькова

Председатель ПК

Ж.М.Лазько

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

3.9. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем. Обеспечить полную гласность в работе профкома.

*Стороны пришли к соглашению:*

3.10. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда и других вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав работников, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

3.11. 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 отраслевого профсоюза.

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

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

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

3.12. Предоставлять работнику право на получение (по письменному заявлению) от Нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение документов о работе, заработной плате и другое, предусмотренное действующим законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

3.13. Привлекать работников Центра к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными инструкциями по устному распоряжению Нанимателя, не противоречащему законодательству о труде Республики Беларусь с согласия работника.

3.14. Привлекать работников (с их письменного согласия) к работе в выходные и праздничные дни с предоставлением дополнительного дня отдыха. Дополнительным днем отдыха работник должен воспользоваться в течение 1

Директор Центра

Т.В.Королькова

Председатель ПК

Ж.М.Лазько

месяца после привлечения к работе.

3.15. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней в год (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (по усмотрению Нанимателя, с предоставлением подтверждающих документов): для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования; работы над диссертацией, написания методических пособий и учебников; в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки); для ухода за ребенком; приемным родителям в связи с оздоровлением детей. Продолжительностью не более 30 календарных дней в течение календарного года по семейно-бытовым причинам (уважительность семейно-бытовых причин оценивает Наниматель).

Время предусмотренных отпусков п.3.14, включаются в рабочий год, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.16. График трудовых отпусков на текущий календарный год составляется не позднее 20 января и доводится до сведения всех работников.

Дата начала трудового отпуска может определяться по договоренности между работником и Нанимателем. Трудовые отпуска работникам предоставлять работникам в летнее время (по желанию) независимо от рабочего года.

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

3.18. 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.

3.19. Предусматривать работникам, работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня, дополнительный поощрительный отпуск в соответствии со ст.261 ТК РБ продолжительностью 5 календарных дней.

3.20. Установить, что наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнении коллективного договора, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для

Директор Центра  
Г.В. Коробькина

Председатель ПК  
Ж.М. Лазько

расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

3.21. Наниматель имеет право отчислять 0,15% из внебюджетных средств (при их наличии) профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей.

3.22. Обеспечивать в полном объеме планы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделять на эти цели необходимые средства, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

#### 4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

4.1. Содействовать полной, продуктивной и свободно избранной занятости, т.е. использовать работников Центра в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором (контрактом).

4.2. Уведомлять профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации или реорганизации предприятия, его структурных подразделений, полной или частичной приостановке работ по инициативе Нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления, влекущие сокращению рабочих мест или ухудшению условий труда.

4.3. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя производить после предварительного, но не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного комитета, кроме случаев увольнения:

- несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п.3 ст.42 ТК);

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы (абзац 3 п.7 ст.42 ТК);

- нарушения производственно – технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь (абзац 5 п.7 ст.42 ТК).

4.4. Производить расторжение трудового договора (контракта) по основанию, предусмотренному подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета Президента

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

Республики Беларусь 15.12.2015 №5 (далее – Декрет №5) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом указанное действие (бездействие) работника признается грубым нарушением трудовых обязанностей, а увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюза.

4.5. При сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца до увольнения письменно предупреждать работника, а также уведомлять государственную службу занятости о предстоящем его выводе.

4.6. В случае введения сокращенной рабочей недели не устанавливать неполный рабочий день менее 4 часов и неполную рабочую неделю менее 20 часов на срок не более 6-ти месяцев.

4.7. При сокращении на предприятии численности из штата попадающим под сокращение работникам предоставлять возможность переобучения другой профессии, по которой в учреждении имеются вакансии.

4.8. В период срока предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников работнику предоставлять один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других работодателей.

4.9. Не допускать увольнение по сокращению численности или штата работников, отработавших в учреждении не менее 15 лет и не имеющих нарушений правил внутреннего трудового распорядка в текущем году, которым осталось 3 и менее лет до пенсии по возрасту.

4.10. Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников и на продление (заключение нового) контракта лицам, указанным в ст. 45 ТК, а также следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

- имеющим неполную семью (ст.63 Кодекса о браке и семье Республики Беларусь);
- воспитывающим детей – инвалидов;

Директор Центра  
Г.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко



- работникам, получившим в Центре трудовое увечье или профзаболевание;

- членам профкома, общественным инспекторам по охране труда.

4.11. Сохранять среднюю заработную плату работникам, направленным на переподготовку, повышение квалификации и обучение новым профессиям за весь период обучения.

4.12. Заключать с работниками трудовые договора и контракты, руководствуясь ст. 17, ст. 261-3 ТК и действующим положением о заключении контрактов.

Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта.

В день предупреждения о переводе на контрактную форму найма вручать работнику проект контракта.

Увольнение работников, членов профсоюза, за отказ от продолжения работы в связи с переводом на контрактную форму найма производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.13. Заключать (продлевать) контракты с работниками, не имеющими нарушений правил внутреннего распорядка в текущем году и дисциплинарных взысканий, которым осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.

4.14. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (отцом, опекуном, одиноким родителем) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, добросовестно работающей и не допускающей нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, если она выразила согласие на продление трудовых отношений, на срок не менее пяти лет.

4.15. С работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продлевать контракты с их согласия – до истечения максимального действия контракта, заключать новые контракты с их согласия – на срок не менее 3 лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок.

С согласия работника продлевать срок действия контракта либо заключать новый контракт:

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

- с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

4.16. Расторжение контракта в связи с истечением срока его действия с одинокими матерями (отцами), имеющими детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов до 18 лет) производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

4.17. Профком имеет право принимать участие в обсуждении содержания контракта Нанимателя с работником - членом профсоюза.

4.18. Профком обязуется:  
существлять постоянный общественный контроль за выполнением нанимателем законодательства о труде, занятости и Договора;  
провести в установленные сроки выборы членов комиссии по индивидуальным трудовым спорам;  
оказывать правовую помощь работникам по правовым вопросам.

4.19. Стороны признали, что досрочное прекращение действия контракта по требованию работника в срок, указанный в заявлении работника, производится в случаях:  
необходимости ухода за больными членом семьи, в том числе являющимся инвалидом I и II группы;  
переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;  
избрания на выборную должность;  
зачисления в учебное заведение на дневное отделение;  
достижение пенсионного возраста.

Причина, указанная в заявлении работника, должна быть подтверждена документом установленного образца (медицинской справкой, справкой учебного заведения, отдела кадров и т.п.).

## 5. ОХРАНА ТРУДА

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников Центра. Каждый работник имеет право на охрану труда и собственного здоровья.

Директор Центра  
 Т.В.Королькова

Председатель ПК  
 Ж.М.Лазько

Ответственность за состояние условий охраны труда в Центре несет наниматель, работники несут ответственность за выполнение инструкций по охране труда, своих трудовых и должностных обязанностей.

*Наниматель обязуется:*

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

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

5.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

5.4. Проводить все виды инструктажей и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Возлагать обязанности по охране труда на уполномоченное лицо в соответствии с нормами законодательства.

5.5. К началу учебного года (1 сентября) организовать работы по подготовке Центра к новому учебному году в соответствии с требованиями санитарных норм и правил, охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения, для качественного проведения в них учебных занятий.

5.6. Выполнять в срок до 1 (первого) октября запланированные мероприятия по подготовке Центра к работе в осенне-зимних условиях.

5.7. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость - главные факторы экономической безопасности государства» в редакции Указа №26 от 26.01.2016 (далее – Директива № 3): действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению, запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

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

5.9. Переводить на легкий труд работников, которым по состоянию здоровья рекомендованы ограничения в труде согласно заключению МРЭК с

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

сохранением заработной платы и льгот, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

*Профком обязуется:*

5.10. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда в Центре, за выполнением трудового законодательства.

5.11. Периодически (один раз в квартал) на заседании профкома с участием представителей администрации рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в центре.

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

5.13. Проводить обучение профсоюзного актива вопросам охраны труда, согласовывать составы общественных комиссий по охране труда,

5.14. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

5.15. Совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю соблюдения законодательства об охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев в Центре, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших. В ходе участия в расследовании несчастных случаев в Центре и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим, членам семей погибших.

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

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

5.17. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев в Центре, возмещение вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

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

Директор Центра  
Г.В.Королькова



Председатель ПК  
Ж.М.Лазько



5.19. Содействовать выполнению всеми работниками обеспечения здоровых и безопасных условий труда, информировать работников о необходимости незамедлительно извещать непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья работника, учащегося.

Работники обязуются:

5.20. Соблюдать требования соответствующих инструкций, правил и других нормативных правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования, других средств производства, а также правил поведения на территории Центра, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях (в том числе действующих у Нанимателя).

5.21. Выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, Соглашением, трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.22. Проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры, обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.23. Оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, произошедшем в Центре, а также о ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него или окружающих людей.

5.24. Курить только в строго установленных местах.

5.25. Приступать к работе лишь при условии обеспечения полной безопасности по условиям труда на рабочем месте.

Отказ работников от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда не влечет для них наложения дисциплинарных взысканий, депремирования, привлечения к материальной ответственности.

*Стороны пришли к соглашению:*

5.26. Осуществлять периодический (многоступенчатый) контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием профсоюза, обеспечить проведение Дней охраны труда.

5.27. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдением требований по охране труда.

Директор Центра  
Г.В.Корнилова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

5.28. Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

5.29. Контролировать прохождение флюорографического обследования работниками (1 раз в год).

5.30. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

5.31. Предусмотреть для работников, чьи трудовые обязанности осуществляются вне зданий и сооружений, график перерывов для обогрева при неблагоприятных погодных условиях.

5.32. Оказывать содействие в обучении работников, ответственных по охране труда в Центре; поощрять в размере не менее 10% от оклада работников (по итогам квартала) за активную деятельность в рамках плана мероприятий по охране труда.

5.33. Установить общественным инспекторам по охране труда стимулирующие выплаты в размере 10% от оклада.

5.34. Осуществлять выплаты в учреждении образования из средств Нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, семье, погибшего в Центре работника по вине Нанимателя, в виде единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка, за каждый процент утраты трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая в Центре.

## 6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Рабочее время, время отдыха работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

6.1. Наниматель и работники обязуются строго соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

6.2. Полная норма продолжительности рабочего времени при пятидневной рабочей недели устанавливается 40 часов в неделю.

Директор Центра  
С.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко

Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с ТК. Сокращение продолжительности работы в предпраздничный рабочий день для работников с неполным рабочим временем, к числу которых также относятся совместители сокращается пропорционально продолжительности их рабочего времени (ч.2 ст.116 ТК).

6.3. Там, где по условиям работы невозможно соблюдение установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, устанавливать для данных работников Правилами внутреннего трудового распорядка суммированный учет рабочего времени с соблюдением нормы времени за учетный период, согласно ст. 126 ТК.

6.4. Привлекать работника к работе в сверхурочное время, в выходной и праздничный день только с согласия работника (ст.142 ТК), за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 ТК.

6.5. Предоставлять всем работникам Центра трудовые отпуска, согласно графику трудовых отпусков, утвержденному Нанимателем и согласованному с профкомом..

6.6. Продолжительность основного оплачиваемого трудового отпуска устанавливается в 24 календарных дня, если иное для отдельных должностей и категорий работников не предусмотрено актами действующего законодательствами РБ.

6.7. Государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом РБ нерабочими, приходящие на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (не оплачиваются) и его продолжительность увеличивается на их количество.

6.8. Объявление оплачиваемых целодневных простоев на продолжительность отпуска не влияет.

6.9. Дополнительные (поопрительные) отпуска присоединяются к основному отпуску в 24 календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством.

6.10. Увеличивать продолжительность отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с перечнями рабочих мест по профессиям и должностям, утвержденными приказами предприятия о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.

Директор Центра  
Г.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко

В счет времени, отработанного с вредными условиями труда засчитываются дни, в которые работник фактически был занят не менее половины рабочего дня.

6.11. Дополнительные поощрительные отпуска, предоставляемые работникам, с которыми заключен контракт, в соответствии со ст.261-2 ТК, присоединяются к основному отпуску, на который работник имеет право.

При наличии у работника, имеющего основной отпуск более 24 календарных дней, право на несколько дополнительных отпусков и получении в результате суммирования трудовых отпусков различной продолжительности, работнику предоставляется трудовой отпуск большей продолжительности (ст. 162 ТК).

6.12. Трудовой отпуск предоставлять ежегодно, в течение каждого рабочего года.

6.13. Трудовой отпуск переносить по письменному заявлению работника на другой согласованный с нанимателем срок при наступлении условий определенных ст. 171 ТК.

Перенос отпуска осуществляется изданием приказа на любой срок в пределах текущего рабочего года (ст. 171 ТК).

6.14. Предоставлять работникам кратковременный отпуск с сохранением заработной платы по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст. 189, 212, 219 ТК), а также в связи:

с заключением брака – 3 дня;

с рождением ребенка – 1 день;

со смертью членов семьи – 3 дня (без учета времени проезда к месту похорон и обратно);

матери (отцу), дети которых идут в школу в первый класс – 1 день – 1 сентября (День знаний).

6.15. Предоставлять работникам по соглашению сторон при наличии уважительных причин отпуска без сохранения заработной платы суммарной продолжительностью не более 90 календарных дней в течение календарного года в соответствии со ст. 190 ТК.

6.16. Начислять денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работника, руководствуясь ст. 179 ТК.

6.17 Предоставление учебных отпусков работникам, обучающимся в вечерней и заочной форме, производить в соответствии со статьей 214 ТК.

Директор Центра  
В. Кореньков

Председатель ПК  
Ж.М. Лазыко



6.18. Осуществлять временный перевод работника на другую работу по производственной необходимости в соответствии со ст. 33 ТК и при следующих обстоятельствах:

- в случае простоя (ст.34 ТК);
- для замещения отсутствующего работника.

6.19. Наниматель имеет право:

6.19.1. Уволить работника за нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в алкогольном, токсическом опьянении, хищение), даже если нарушение совершено впервые, а также за систематическое невыполнение своих функциональных обязанностей, определенных положениями, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками.

6.20. Уменьшать продолжительность отпуска на количество дней прогула. При этом трудовой продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска (24 календарных дня) (ст.181 ТК).

6.21. Нанимателю предоставляется право самостоятельно принимать перечень должностей и работ о полной материальной ответственности с заключением письменных договоров.

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

*Наниматель обязуется:*

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

Содействовать организации работы совета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, проведению ими мероприятий.

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

7.3. Освободить работника для прохождения диспансеризации в учреждении здравоохранения. Работник при прохождении диспансеризации имеет право на освобождение от работы сроком на 1 день один раз в три года с сохранением за ним места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы. Работник, достигший возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Директор Центра  
*Сидя*  
Ф.В.Королькова

Председатель ПК  
*Лазько*  
Ж.М.Лазько

Работник, достигший общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеет право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним 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 согласовываются с нанимателем.

Работник обязан предоставить нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами.

*Профком обязуется:*

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

7.5. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками, которые последние пять лет не пользовались лечением и оздоровлением.

7.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, посвященные Дню учителя, 8 Марта, Новогодний огонек, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.). Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда Центра.

*Стороны пришли к соглашению:*

7.7. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников. Поощрять участие в областных, республиканских отраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

7.8. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом профсоюза в соответствии с законодательством.

7.9. При наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для работников Центра.

7.10. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать их в активную общественную жизнь, создавать условия для их самореализации.

 Т.В.Короткова

 Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

7.11. Обеспечить полную гласность при распределении путёвок. Путёвки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и стоящим на диспансерном учёте при наличии соответствующих документов.

7.12. Нанимателю осуществлять отчисление денежных средств профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально-значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

## 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

8.1. Для создания работникам благоприятных социальных условий непосредственно в Центре, создания условий для здорового быта и отдыха работников и членов их семей наниматель обязуется:

8.1.1. Осуществлять рабочий контроль совместно с профкомом за содержанием общественных мест (комнат приема пищи, туалетов и т.п.).

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Осуществлять в установленном законодательством порядке общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде, законных прав и интересов работников и принимать меры к устранению выявленных недостатков.

8.2.2. Отстаивать права и законные интересы членов профсоюза в соответствии с законодательством.

8.2.3. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с профсоюзом, рассматривать на заседаниях профкома не позднее 14-дневного срока.

8.2.4. Содействовать укреплению трудовой дисциплины работников и созданию здорового морально-психологического климата в трудовом коллективе.

8.2.5. Участвовать в рассмотрении трудовых споров между работниками и Нанимателем.

8.2.6. Проводить культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия в целях организации досуга и укрепления здоровья работников.

8.2.7. Не снимать с профсоюзного учёта уволенных по сокращения штатов работников (по их желанию) до их трудоустройства, но не более 1 года.

Директор Центра  
Г.В.Королюкова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

## 9. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

*Наниматель обязуется:*

9.1. Беспрепятственно представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

9.2. Рассматривать и выполнять обоснованные требования, критические замечания и предложения, высказанные работниками на профсоюзных собраниях и касающиеся условий труда и быта, охраны труда, в целом трудовых отношений. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

9.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, транспортных средств и другого, необходимого в работе) в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

9.4. Обеспечить по письменным заявлениям работников, членов профсоюза Центра, ежемесячное централизованное удержание из их заработной платы членских взносов и перечисление их в установленных руководящими органами профсоюза размерах в безналичном порядке на счета профсоюзных органов в размерах, установленных руководящими органами профсоюза.

9.5. Проводить увольнение по инициативе Нанимателя, а также привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав профкома Центра, только с предварительного согласия Профкома, а председателя Профкома – с согласия обкома профсоюза работников образования и науки.

*Профком обязуется:*

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

9.7. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза Центра из профсоюзного бюджета на основании личного заявления и в соответствии с Положением о фонде помощи.

9.8. Содействовать эффективной работе Центра. При выдвижении требований к Нанимателю не прибегать к забастовкам и другим коллективным акциям в период действия Договора при условии его выполнения.

*Стороны пришли к соглашению:*

9.9. Профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и на условиях, предусмотренных Договором, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

9.10. Сохранять средний заработок на весь период переговоров за работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации.

9.11. Устанавливать председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты за выполнение общественной работы в интересах коллектива 50 (пятьдесят) процентов ставки (оклада). 9.12. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

9.12. Председателю первичной организации предоставлять свободных 2 (два) часа в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

9.13. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в период их полномочий и в течение двух лет после окончания выборных полномочий. В других случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

9.14. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в Центре.

## 10. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

10.1. Наниматель настоящим Договором признает профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива в вопросах по оплате труда, занятости, условий охраны труда, решения социальных проблем, других направлений коллективного договора.

10.2. Наниматель и должностные лица обязаны соблюдать права профессиональных союзов и несут ответственность за нарушение прав профессиональных союзов и воспрепятствование их деятельности, предусмотренную законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и другими нормативными актами.

10.3. В целях создания условий для деятельности профкома Наниматель обязуется:

10.3.1. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение для выполнения уставных целей и задач, проведения совещаний, собраний (конференций), для занятий художественной самодеятельностью, в кружках и секциях, обучения профсоюзного актива, а также транспортные средства, средства для связи, оргтехнику. Брать на себя все затраты, связанные с ремонтом, отоплением, уборкой и охраной указанных помещений.

10.3.2. Отчислять профсоюзному комитету денежные средства (паевой взнос) для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков,

Директор Центра  
Г.В. Корсаков

Председатель ПК  
Ж.М. Лазыко

пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры, обучения членов профсоюза в размере не менее 0,15% от фонда заработной платы работников предприятия.

10.3.3. Предоставлять штатным работникам профсоюзного комитета равное право пользования социально-экономическими благами, установленными коллективным договором. Распространять действующие в Центре положения, регулирующие экономические и социальные взаимоотношения на штатных работников профкома.

10.3.4. Предоставлять ежемесячно один день с сохранением средней заработной платы председателю комиссии профкома по охране труда по ходатайству профкома.

10.3.5. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с членами профкома, представителями профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета за исключением оснований, предусмотренных п.2, 7 ст. 42 ТК.

10.3.6. Предоставлять неосвобожденному председателю профсоюзного комитета три дня в месяц с сохранением среднего заработка для проведения профработы в учреждении и участия в семинарах, проводимых Гомельским областным Советом профсоюзов.

## 11. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Стороны согласились в том, что:

11.1. Все возникшие проблемы по вопросам, включенным в коллективный договор, а также по другим вопросам трудовых отношений, решать путем переговоров, не допуская остановки учреждения.

11.2. Все расходы, в том числе расходы на оплату услуг адвоката, возникшие при рассмотрении дел в суде по исковым заявлениям работников, связанные с предоставлением компетентного в вопросах правовой защиты юриста, профсоюз в отношении своих членов берет на себя.

11.3. За членами комиссий по трудовым спорам, представляющим профсоюз, за время их работы в комиссиях сохраняется средняя зарплата, если по соглашению сторон работа комиссий проводится в рабочее время.

11.4. Работа комиссии по трудовым спорам регламентируется Положением.

11.5. Все стихийно возникшие забастовки, бойкоты считаются незаконными, их организаторы привлекаются к ответственности в соответствии с Законом, а ущерб, причиненный незаконными действиями, удерживается с виновных.

11.6. Трудовые споры и жалобы, возникшие между членами трудового коллектива и администрацией, решаются поэтапно:

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

в отделе;

комиссией по трудовым спорам;

двухсторонней примирительной комиссией.

11.7. Трудовые споры (конфликты) между сторонами (Нанимателем и Профкомом) по вопросам применения действующего законодательства о труде, выполнения положений настоящего договора решаются в соответствии с законодательством и разделом 11 настоящего договора.

## 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

### КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны признали собственную ответственность за ненадлежащее исполнение условий, предусмотренных настоящим Договором в пределах, установленных законодательством, и приняли решение:

12.1. В целях обеспечения выполнения принятых Сторонами обязательств, организации контроля за применением установленных Договором норм, гарантий и льгот создать двухстороннюю рабочую комиссию, которая по предложению одной из сторон в двухнедельный срок рассматривает возникающие вопросы по исполнению Договора.

12.2. Привлекать к дисциплинарной, материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством представителей и должностных лиц Сторон, уклоняющихся от коллективных переговоров, не исполняющих достигнутых договоренностей.

12.3. Считать ответственными за организацию контроля выполнения условий Договора Профком, Нанимателя, членов постоянной комиссии по разработке и контролю за выполнением Договора.

12.4. Довести текст настоящего Договора до сведения всего коллектива и обеспечить гласность его выполнения.

Дата заключения: 20.08 2024 года

## 13. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

*Наниматель обязуется:*

13.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора.

*Стороны пришли к соглашению:*

Директор Учреждения  
Е.В. Корсакина

Председатель ПК  
Ж.М. Лазыко

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

13.3. Ход выполнения коллективного договора рассматривать на заседаниях Профкома, а итоги выполнения, утверждение коллективного договора, изменений в настоящий договор – на собрании трудового коллектива Центра.

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

13.5. Действие коллективного договора распространяется на членов профсоюза и работников, от имени которых он не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

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

Договор подписан 10.08. 2024 года

Наименование  
Подпись  
Т.В.Королькова

Профком  
Подпись  
Ж.М.Лазько

Директор Центра  
Подпись  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Подпись  
Ж.М.Лазько



## ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников ГУО «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодёжи»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями).

1.2. Премирование производится в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников Центра.

1.3. Источниками средств для премирования являются: бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников Центра с учетом нагрузки и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда); средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности Центра в размерах, предусмотренных законодательством; средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

### 2. Сроки и порядок премирования

2.1. Премирование производится в соответствии с личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Премия состоит из гарантированного размера (5% от оклада, ежемесячно) и дополнительного размера премии по показателям за месяц. Гарантированная премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) за качественное выполнение функциональных обязанностей и выплачиваются только основным работникам.

2.3. Гарантированная премия не начисляется за периоды: временной нетрудоспособности; трудовых отпусков; социальных отпусков; повышения квалификации; за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

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

2.4. Премирование осуществляется на основании приказа Нанимателя, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.5. Премирование Нанимателя осуществляется на основании положения о материальном стимулировании руководителей, подчиненных управлению

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

образования Гомельского горисполкома, утвержденного начальником управления образования Гомельского горисполкома.

### 3. Показатели, условия и размеры дополнительного премирования

Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств дифференцировано с учетом качества и эффективности его труда, увеличение объемов работ, не связанных с функциональными обязанностями.

Размер премии определяется, директором, комиссией по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом на основании качественных и количественных показателей результативности, представленных в служебных записках заместителей директора, руководителей отделов и структурных подразделений.

3.1. Создание условий и открытие новых востребованных 20% объединений по интересам экологического, технического, спортивно-технического профилей, по инновационной, военно-патриотической деятельности и пр. (согласно запросам вышестоящих организаций) (выплачивается единовременно);

3.2. Увеличение охвата дополнительным образованием 5-20% (выплачивается единовременно на начало года с учетом увеличения количества учащихся в сравнении с предыдущим годом)

3.3. Выполнение поручений, связанных с образовательной, 20-40% финансово-хозяйственной деятельностью, требующих дополнительных затрат времени, не предусмотренных функциональными обязанностями (по поручению руководителя)

3.4. Повышение профессионального мастерства 20% (самообразование на платной основе) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических тенденций (по направлению руководителя)

3.5. Обеспечение своевременной и качественной подготовки к 30-100% новому учебному году, периоду оздоровительной кампании, организационно деятельности по открытию смен и (в дальнейшем) консервации оздоровительного лагеря «Луч» (согласно личному вкладу работника и по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат)

3.6. Участие в укреплении материально-технической базы 5-50% Центра.

3.7. Выполнение общественных поручений в интересах 10-50% трудового коллектива (по решению руководителя, профкома)

3.8. Подготовка и проведение недсоветов (подготовка 10% материалов, выступление)

Директор Центра  
Е.В. Корелькова

Председатель ПК  
Ж.М. Лазыко

## 3.9. Подготовка, проведение семинаров:

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| на городском уровне       | 20% |
| на областном уровне       | 30% |
| на республиканском уровне | 40% |

3.10. Выступление (презентация опыта) на областных, республиканских семинарах, конференциях и пр. (согласно приказам, распоряжениям) 20%

3.11. Экономия энергетических ресурсов (для ответственных) 10-20%

3.12. Обеспечение надлежащего содержания зданий, сооружений, помещений, используемых Центром (для ответственных) 30-50%

3.13. Работа по популяризации деятельности Центра в социальных сетях (администратору официальных страниц центра в ВКонтакте, ВКонттакте, Телеграмм) 20%

3.14. Обобщение передового педагогического опыта в средствах массовой информации (размер премирования определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат) 10-30%

3.15. Популяризация деятельности центра в СМИ 10%

3.16. Проведение ремонтных работ на территориях и в помещениях Центра 30-100%

3.17. Предотвращение, ликвидация аварий и их последствий, если произошли не по вине работника 50-150%

## 4. Показатели снижения базовой премии (в % от начисленной премии)

4.1. Недобросовестное выполнение должностных обязанностей, не подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов 100%

4.2. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, правил учреждения, отчетности и документов, регламентирующих деятельность Центра 100%

4.3. Нарушение правил охраны труда и техники безопасности 100%

4.4. Нетактичное поведение с учащимися, родителями, другими лицами 50%

4.5. Неаккуратное ведение документации, журналов учета и учета работы 50%

4.6. Нарушение трудовой дисциплины 100%

4.7. Нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности 100%

4.8. Непосещение без уважительной причины педсоветов, методических собраний, методических объединений 50%

4.9. Уменьшение численности обучающихся в объединениях по предметным отделам в сравнении с предыдущими годами. 50%

Директор  
И.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко

Характер

Приложение № 2  
к коллективному договору на  
2024-2027 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам ГУО «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи» за характер труда.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями.

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования.

1.3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.4. Надбавки устанавливаются за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми должностными обязанностями.

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, (квартал, год), по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

1.7. Размер и порядок выплаты надбавки определяется директором, комиссией по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом на основании качественных и количественных показателей результативности, представленных в служебных записках заместителей директора, руководителей отделов и структурных подразделений.

Надбавки работникам выплачиваются 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.

2. Надбавки устанавливаются за:

Директор Центра  
В.Королюк

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко

2.1 за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период -60%;

2.2 за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования -60%;

2.3 за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) -10-60%;

2.4 за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения, таких мероприятий-60%;

2.5 на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании-30-60%;

2.6 за работу с иностранными обучающимися-60%;

2.7 за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями -- заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования-60%.

Директор Центра

Т.В.Королькова

Председатель ПК

Ж.М.Лазько

Приложение № 3  
к коллективному договору на  
2024-2027 годы

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок за высокие достижения в труде работникам ГУО «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи».

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

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

1.3. Источниками средств для установления надбавок являются: бюджетные средства, выделяемые на премирование работников; средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждению в размерах, предусмотренных законодательством; средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

### 2. Порядок установления надбавок

2.1. Установление надбавок работникам производится в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Надбавки определяются с учетом установленных работнику часов (ставок) и объема выполняемых работ.

2.3. Размер надбавок определяется директором, комиссией по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом на основании качественных и количественных показателей результативности, представленных в служебных записках заместителей директора, руководителей отделов и структурных подразделений.

2.4. Надбавка начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы и исчисляется в процентах от оклада работников.

2.5. Надбавка не начисляется за периоды: временной нетрудоспособности; трудовых отпусков; социальных отпусков; повышения квалификации; за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко

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

2.7. Установление надбавки руководителю учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с районным профсоюзным комитетом на основании соответствующего Положения районного Соглашения.

2.8. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, другие надбав, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

3. Надбавки за высокие достижения устанавливаются за:

3.1. Организация внебюджетной деятельности (от 15 до 50 5-20% рублей по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат)

3.2. Подготовка и ведение отчетной документации по 5% организации платных образовательных услуг

3.3. Высокие достижения, активная работа по укреплению материально-технической базы за счет привлечения спонсорской (благотворительной) помощи, оформленной в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь 50%

3.4. Высокие достижения, результативную работу по итогам участия в конкурсах Календаря массовых мероприятий с учащимися идеологической и воспитательной, физкультурно-оздоровительной направленности, профессионального мастерства, республиканской выставке научно-методической литературы, педагогического опыта (на основании приказов) 5-80%

городского уровня

областного уровня

республиканского уровня

международного уровня (в зависимости от значимости)

| Статус    | Место | Сумма    |
|-----------|-------|----------|
| Городской | 3     | 0,5 б.в. |
|           | 2     | 1 б.в.   |
|           | 1     | 1,5 б.в. |
| Областной | 3     | 2 б.в.   |
|           | 2     | 3 б.в.   |
|           | 1     | 4 б.в.   |

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазько

|                 |   |         |
|-----------------|---|---------|
| Республиканский | 3 | 8 б.в.  |
|                 | 2 | 9 б.в.  |
|                 | 1 | 10 б.в. |

35. Активное участие в трансляции опыта (исключительно в интересах центра), в учебных, учебно-методических, методических пособиях с грифом Министерства образования Республики Беларусь, в ходе областных и республиканских методических мероприятиях, организованных по приказу, письму: 5-80%

3.6. Организация и участие в проведении городских массовых мероприятий (согласно приказам, письмам и личному вкладу работника) 20-50%

37. Организация мероприятий, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию обучающихся (согласно приказам):

на базе центра 10%

на городском уровне 20-50%

3.8. Увеличение объемов работ, расширение функциональных обязанностей (по решению руководителя) 30-100%

3.9. Качественное проведение открытых мероприятий, недель отделов в рамках учреждения 10%

3.10. Организация мероприятий в шестой школьный день с учащимися учреждений образования города (согласно приказам) 10-20%

3.11. Внедрение в образовательный процесс новых методов, технологий, разработка инновационных проектов (размер надбавки устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат) 10-30%

3.12. Педагогическим работникам – победителям (подготовившим победителей) республиканских конкурсов, согласно приказам (диплом 1,2,3 степени, подписанные министром, его заместителем) – 2 б.в. (надбавка устанавливается сроком на 1 год) 10-30%

3.13. Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства 30-50%

3.14. За координацию работы органа детского самоуправления «Гомельский городской детский парламент» 50%

3.15. Педагогическим работникам, осуществляющим наставничество за молодыми специалистами. 10%

3.16. За выполнение общественных обязанностей, поручений государственных органов (устанавливается 1 раз в квартал) 30%

Директор Центра  
И.А. Королькова

Председатель ПК  
Ж.М. Лазыко



**ПОЛОЖЕНИЕ**

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам ГУО «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи» за особые условия труда.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями.

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования.

1.3. Надбавка педагогическим работникам учреждения образования устанавливается в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

2. Доплата за особые условия труда устанавливается:

2.1. Педагогическим работникам учреждения образования (структурных подразделений, обособленных подразделений), в следующих размерах от базовой ставки пропорционально нагрузке за работу:

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

2.1.2. С детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, имеющими особенности психофизического развития, – до 30 процентов (включительно);

2.1.3. С обучающимися с особенностями психофизического развития, с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (структурных подразделениях, обособленных подразделениях), – до 20 процентов (включительно);

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются приказом руководителя Центра.

Директор Центра  
 Т.В. Королькова

Председатель ПК  
 Ж.М. Лазько

Приложение № 5  
к коллективному договору на  
2024-2027 годы

ПОЛОЖЕНИЕ о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала ГУО «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодёжи»

4. Надбавки устанавливаются за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала учреждения образования.

4.1. Надбавки за характер труда выплачиваются 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.

4.2. Надбавка за характер труда устанавливается работнику на период не менее чем на месяц, квартал, полугодие, год, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

4.3. На установление надбавки за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

4.4. Размер надбавки за характер труда работнику по каждому основанию устанавливается в конкретных величинах – рублях.

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

5. Надбавка за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала устанавливается:

5.1. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – от 50 до 350 руб.;

5.2. за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность – от 50 до 350 руб.;

5.3. за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – от 50 до 350 руб.;

5.4. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения – от 50 до 350 руб.;

5.5. за соблюдение требований техники безопасности – от 50 до 350 руб.;

5.6. за бережную эксплуатацию электрооборудования и содержание его в исправном состоянии от 50 до 150 руб.;

Директор Центра  
Т. В. Калашникова

Председатель ПК  
Ж. М. Лазько

5,7 - участие в общественно-значимых мероприятиях центра от 50 до 350 руб.

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

Директор Центра  
 Е.В. Королькова

Председатель ПК  
 Ж.М. Лазько

Приложение № 6  
к коллективному договору на  
2024-2027 годы

# ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной и осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Гомельский городской центр дополнительного образования детей и молодежи»

1. На оказание материальной помощи работникам направляются: бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников в соответствии с п.4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»; внебюджетные средства организации, предусмотренные для этих нужд; благотворительные средства, полученные на эти цели.

2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

- |                                                                                            |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2.1. рождение ребенка.                                                                     | 5 б.в   |
| 2.2. смерти работника учреждения.                                                          | 10 б.в  |
| 2.3. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители)                             | 10 б.в. |
| 2.4. болезни работника (21 календарный день и более)                                       | 3 б.в.  |
| 2.5. юбилейные даты (40, 50, 60, 70)                                                       | 5 б.в   |
| 2.6. в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета | 10 б.в. |
| 2.7. при достижении пенсионного возраста при условии стажа работы в Центре не менее 5 лет  | 5 б.в   |

Выплата материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление, производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов, не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

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 родственника работника учреждения образования.

Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления.

Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается 1 раз в конце квартала всем работникам (или в конце года при увольнении, проработавшим свыше 11 месяцев) в равных

Директор Центра  
И.В. Карпачук

Председатель ПК  
Ж.М. Лазько

должен, в том числе, частично отработанного времени, в том числе и на руководящих должностях образования.

3.1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждений образования осуществляется с 01.01.2020 один раз в календарном году. Выплата производится при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

3.1.3. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

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

3.1.3.2. 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.

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

3.1.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

3.1.5. 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: в размере 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.

3.1.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная

Директор Центра  
Т.В.Королькова

Председатель ПК  
Ж.М.Лазыко

выплата может быть произведена в конце календарного года или в конце отработанному времени при наличии средств на эти цели.

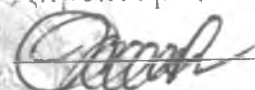
3.1.7. При увольнении работника, не состоящего на учете в службе занятости, в текущем календарном году, единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени. В этом случае размер оклада работника определяется на дату прекращения работы.

Директор Центра  
С.В.Кур

С.В.Кур

Пронумеровано,  
пронумеровано и подписано  
46 (сорок шесть) листов

Директор центра

 Т.В.Королькова

