

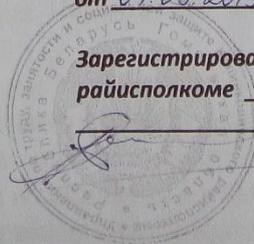
07-08

ГУО «Горочичский детский сад – средняя школа»

**Коллективный договор**  
**государственного учреждения**  
**образования**  
**«Горочичский детский сад –**  
**средняя школа»**  
**на 2019 - 2022 годы**

Одобен и подписан на собрании протокол № 3  
от 04.09.2019

Зарегистрирован в Калининском  
райисполкоме 11.09 2019 года № 145  
Е.В. Дашкевич



\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г

Харлан Н.А.

**Коллективный договор  
государственного учреждения образования  
«Горочичский детский сад – средняя школа»  
на 2019 - 2022 годы**

*Одобен и подписан на собрании протокол  
№ от \_\_\_\_\_*

*Зарегистрирован в Калининском  
районном исполнительном комитете  
\_\_\_\_\_ 2019 года № \_\_\_\_*

---

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного учреждения образования  
«Горочичский детский сад – средняя школа» на 2019-2022 годы

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Горочичский детский сад – средняя школа» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Горочичский детский сад – средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Харлан Натальи Александровны и государственное учреждение образования «Горочичский детский сад – средняя школа» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Тимошенко Валентины Григорьевны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома и Калинковичской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Договор является нормативным правовым актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2019—2022 годы.

4. Договор распространяется на Нанимателя, а также работников — членов отраслевого профсоюза.

Наниматель признаёт Профком полномочным представителем работников учреждения (организации) в коллективных переговорах.

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

Коллективный договор может включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных районным Соглашением социальные нормы и гарантии, в том

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности организаций системы образования (далее — внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Порядок участия и учета мнения профсоюзной организации при решении вопросов работников учреждения образования (организации) (согласование с профсоюзной организацией проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется районным Соглашением, коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными нормативными правовыми актами.

Положения коллективного договора учреждения образования (организации), ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, районным Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, районным Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании профсоюзного Профкома и представителей Нанимателя. Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения (организации).

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

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

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

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

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

9. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

10. Договор вступает в силу со дня его подписания 04.09.2019 Пр. № 3 и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

11. Проведение переговоров по заключению коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня опубликования районного Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

12. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

В случае переименования Сторон договора он продолжает действовать.

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

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома и представителей Нанимателя и доводятся до сведения работников.

14. Наниматель представляет договор для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Калининковского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

Договор считается вступившим в силу со дня подписания (п.10) и является действительным независимо от факта его регистрации.

15. Комиссия по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением состоит из:  
От нанимателя:

- Тимошенко В.Г., директор школы,
- Гамлинская С.В., заместитель директора по учебно – воспитательной работе.

От профсоюзного комитета:

- Харлан Н.А., учитель начальных классов,
- Исаева Л.А., воспитатель детского сада.

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

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

### **17. Наниматель обязуется:**

17.1. При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде в течении двух дней с момента получения информации доводить их до сведения работников и для применения в работе.

17.2. По мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников системы образования;

17.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско – преподавательского состава), утв. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 года № 101 (далее – Инструкция об аттестации).

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

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

**18. Профком обязуется:**

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

18.2. Оперативно доводить до сведения работников документы, разъяснения, инструктивные письма.

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

**19. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

19.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организации, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании организации или уполномоченным им профсоюзным органом и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения руководителя и профсоюзного комитета организации.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, целесообразно в организации создавать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей профсоюзного комитета.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых частями второй и четвертой настоящего подпункта, коллективным договором учреждения образования.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

19.3. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель

Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки «За адданасць галіноваму прафсаюзу», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

19.4. Материальное стимулирование руководителя учреждения образования осуществляется по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

19.5. Направление на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организации системы образования за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

19.6. Экономия по фонду оплаты труда определяются ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителя и профсоюзного комитета учреждения образования информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера отдела образования, спорта и туризма или руководителя планово-экономического отдела централизованной бухгалтерии.

Экономия по фонду оплаты труда направляется только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

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

Руководитель учреждения образования осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

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

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

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

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

согласовывается с соответствующим профсоюзным комитетом.

19.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

19.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

19.10. Устанавливать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышения тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально – техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

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

19.12. Производить выплату заработной платы два раза в месяц: 20 числа – за первую половину текущего месяца и 12 числа – окончательный расчёт за предыдущий месяц.

Выплату заработной платы производить регулярно в установленные дни, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

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

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

Выдавать работникам расчётные листки.

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

19.13. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска.

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

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

19.15. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Положения: о премировании работников (прилагается. Приложение № 1); об установлении надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам (прилагается. Приложение № 2); об установлении надбавок из 5% фонда (приложение № 3); о порядке оказания материальной помощи работникам (прилагается. Приложение № 4).

19.16. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников организаций системы образования (их подразделений), имеющих специальные (с особым режимом) классы, группы, регулируются коллективным договором (приложение № 6), а руководителю — устанавливаются отделом образования, спорта и туризма по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

19.17. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье.

19.18. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, соглашением, коллективным договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

19.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, уполномоченное должностное лицо нанимателя несёт ответственность в соответствии с законодательством.

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

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

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

19.21. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами (с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя.

19.22. Руководитель (заместитель) имеют право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных

программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

19.23. 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.

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

19.25. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

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

#### **20. Наниматель обязуется:**

20.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, распределении средств экономии, о выделении материальной помощи) и другие) по согласованию с Профкомом.

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

20.2. Представлять Профкому заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях — для согласования с профсоюзным комитетом) проекты нормативных правовых актов и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

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

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

#### **21. Профком обязуется:**

21.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

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

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

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

21.3. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве.

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

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

## **22. Стороны пришли к соглашению:**

22.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

22.3. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения образования о принимаемых мерах по улучшению их социально – экономического положения.

22.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников в организации по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях профсоюзного комитета и представителей нанимателя.

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

22.5. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

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

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

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

22.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях:

- лицам моложе восемнадцати лет;

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

В определённый период:

- работникам, обучающимся в учреждениях профессионально – технического, среднего специального, высшего и последиplomного образования в вечерней и заочной формах получения образования – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

- работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

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

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

- учителям – в летнее время;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и после него;
- работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жён);
- работающим в одном учреждении образования супругам по их заявлению одновременно;
- женщинам, одиноким матерям, разведённым женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребёнку до 14 лет.

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

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

22.12. По письменной просьбе работника Наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- 2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- 3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дней;
- 4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 3 дней;
- 5) рождение детей, внуков- 3 дней;
- 6) а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников.

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

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

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

22.14. Проводить по инициативе одной из Сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе образования; предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости,

социального, пенсионного обеспечения и др.

22.15. По письменной просьбе учителя (преподавателя) учреждения общего среднего образования, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 3-х дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

22.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств (по производственной необходимости), отозвать работника из трудового отпуска.

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

22.17. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

- 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;
- 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;
- 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;
- 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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

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

22.19. 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.

22.20 Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с п. 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с соответствующим профсоюзным комитетом.

## **РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

### **23. Наниматель обязуется:**

23.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении образования, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

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

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

23.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

#### **24. Профком обязуется:**

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

24.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

#### **25. Стороны пришли к соглашению:**

25.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, *подпункта 3.5.* пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса — с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, — после предварительного, не позднее чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

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

25.2.1. разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

25.2.2. являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

25.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 10 лет);

25.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

25.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

25.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

-25.2.8. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям,

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

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

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

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

25.6. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

25.7. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

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

25.9. В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в

пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

25.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта.

25.12. Заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организации производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

25.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности не менее 10 лет с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

25.15. Продлевать контракты с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

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

Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

25.17. Контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

25.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

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

25.21. Наниматель заключает (продлевает) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

25.22. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

25.23. Наниматель переводит работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

25.24. Наниматель заключает с работниками учреждения образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

25.25. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по ст. 37 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

25.25.1. состояние здоровья;

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

25.25.3. избрание на выборную должность;

25.25.4. переезд в другую местность;

25.25.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

25.25.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

25.25.7. изменение семейного положения;

25.25.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник

работает на неполную ставку;

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

25.25.10. пенсионный возраст;

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

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

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

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

25.26. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

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

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

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

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек.

26. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату (оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи) в размере, 3 БВ, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года.

## РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

### **27. Наниматель обязуется:**

27.1. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

27.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 8).

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

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 7).

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

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

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

27.9. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

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

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

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

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

27.12.Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

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

### **28. Профком обязуется:**

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

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

28.3.Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

28.4.Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

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

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

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

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

28.11.Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

28.12.Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа

Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

**29. Стороны пришли к соглашению:**

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

29.2. Принимать участие в семинарах по охране труда с участием представителей управлений, отдела образования, спорта туризма, комитетов отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

29.3.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателю методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

29.3.2. обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение № 11);

29.3.3. обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 12 к Договору);

29.3.4. обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблоков, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками.

29.4. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда, улучшения санитарно-бытовых условий.

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

29.6. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала в размере 75% от тарифной ставки 1 разряда.

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

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

29.9. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

**РАЗДЕЛ VI «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ,  
ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ  
ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**30. Наниматель обязуется** содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

**31. Профком обязуется:**

31.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации и информировать нанимателя.

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

С целью удешевления стоимости путёвок в организации УП «Белпрофсоюзкурорт» оказывать материальную помощь (один раз в год) в размере 10% от стоимости путёвки из средств профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации:

- Членам отраслевого профсоюза, приобретающим путёвки за собственные средства и активно участвующим в общественной работе профсоюзной организации;
- детям членов отраслевого профсоюза в возрасте до 17 лет при выезде на оздоровление с родителями.

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

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

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

**32. Стороны обязуются:**

32.1. Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

32.2. Добиваться выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

**33. Стороны пришли к соглашению:**

33.1. Председатель комитета отраслевого профсоюза, его заместитель включаются в состав совета учреждения образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитета отраслевого профсоюза включаются в составы создаваемых в организации комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

Представители комитета отраслевого профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующим профсоюзным органом.

33.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и комитета отраслевого профсоюза в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

работников.

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

33.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

33.5. Содействовать выделению из местного бюджета дополнительных средств на содержание организации образования, выплаты социального характера работникам организации образования (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

33.6. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

33.8. Закреплять ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за учреждением образования (организацией), в которой они работали и с которой утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи.

33.9. Содействовать организации работы молодежного совета, совета ветеранов труда организации, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда организации к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования.

33.10. Вести учет ветеранов труда организации, оказывать им необходимую помощь.

33.11. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и отраслевого профсоюза.

33.12. Наниматель осуществляет подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьным автобусом, при наличии в нём свободных мест.

## **РАЗДЕЛ VII «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ»**

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

**34. Наниматель обязуется содействовать:**

34.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования.

**35. Профком обязуется:**

3651. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, коллективным договором льготного порядка пользования культурно-просветительскими, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

**36. Стороны пришли к соглашению:**

36.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, районным соглашением, коллективным договором

36.2. Содействовать:

36.2.1. выделению работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

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

36.3. Осуществлять из средств фонда материальной помощи компенсационные выплаты молодым специалистам за фактический съём жилья из расчёта не менее 1 (одной) базовой величины в месяц при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей.

36.4. Осуществлять из средств фонда материальной помощи компенсационные выплаты молодым специалистам за фактический проезд (общественным, личным транспортом, либо транспортом по найму) к месту работы на селе из расчёта не менее 1 (одной) базовой величины в месяц при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей.

## **РАЗДЕЛ VIII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»**

**37. Наниматель обязуется:**

37.1. Предоставлять профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав отраслевого профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организации.

37.2. Рассматривать по представлению профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, встреч в коллективе, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

**38. Профком обязуется:**

38.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Соглашения, коллективного договора.

38.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной сметой, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

38.3. Принимать долевое участие в финансировании выплаты единовременного денежного вознаграждения за счет профсоюзного бюджета членам отраслевого профсоюза – победителям и призерам различных конкурсов профессионального мастерства, смотров – конкурсов по охране труда и ресурсосбережению, на лучший кабинет и уголок профсоюзной работы, на лучшее санитарно – бытовое обеспечение работающих, на лучшую подготовку учреждений образования к новому учебному году с использованием возможностей саморазвития, на лучшее сельское подворье, смотров художественного и декоративно – прикладного творчества, спартакиад и спортивных состязаний по видам спорта, смотр – конкурсных и других творческих мероприятий ветеранов педагогического труда района, награжденным Почетными наградами профсоюзных органов и в других обоснованных случаях.

38.4. Принимать долевое участие в финансировании выплаты единовременного денежного вознаграждения за счет средств профсоюзного бюджета работникам бухгалтерской службы отдела образования, спорта и туризма членам отраслевого Профсоюза за выполнение общественных обязанностей не связанных с основной трудовой деятельностью по обеспечению взимания членских профсоюзных взносов в размере 0,5 (ноль целых пять десятых) процента от их валового сбора.

**39. Стороны пришли к соглашению:**

39.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации.

39.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению коллективного договора, содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета.

Предоставлять Профкому для осуществления его уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

39.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

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

39.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

39.7. Устанавливать за счет нанимателя ежемесячную доплату из средств премиального фонда неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере 140% тарифной ставки 1 разряда по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

39.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов", Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

39.9. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 39.8.

39.10. Предоставлять профсоюзному органу действующему в организации помещение, транспортные средства, средства связи, доступ к сети Интернет, канцелярские принадлежности и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 "О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

39.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателя профкома — только с согласия

вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профкома.

39.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районный, областной, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

39.13. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективному договору, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия профкома учреждения образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

39.14. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

39.15. 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, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

39.16. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий.

39.17. Применять к отличившимся работникам и профсоюзным активистам, ветеранам педагогического труда учреждения образования, следующие виды поощрения: Благодарность (Благодарственное письмо), награждение Грамотой, Почетной Грамотой, Дипломом, единовременным денежным вознаграждением (подарком в денежном выражении), ценным подарком, премией, денежным сертификатом и др.

При награждении Благодарностями (Благодарственными письмами), Дипломами, Грамотами, Почетными Грамотами, памятным символами и другими Почетными наградами поощрять работников, ветеранов педагогического труда из премиального фонда учреждения образования денежными средствами в размерах, указанных в Положениях о наградах соответствующих организационных структур.

## **РАЗДЕЛ IX «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

### **40. Стороны пришли к соглашению:**

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

40.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

### **41. Профком обязуется:**

41.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников — членов отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

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

### **44. Стороны пришли к соглашению:**

44.1. Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется равным числом представителей

Сторон на своих совместных заседаниях. Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Ход и итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в настоящий Договор рассматривать на совместных заседаниях администрации и профсоюзного комитета.

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

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

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

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

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

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;
- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

44.5. Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Договора не могут превышать одного месяца.

Проект коллективного договора организации, состоящей на профсоюзном учете в районном комитете, изменений и дополнений в него направляются до их подписания сторонами в районную организацию отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие районному Соглашению.

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

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

46. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

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

47. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

дисциплинарной ответственности.

Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

Договор подписан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 года

Руководитель

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

подпись                      инициалы, фамилия

подпись  
фамилия

инициалы,

МП

Одобен на собрании коллектива работников

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2019 г., протокол № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

**Положение  
о премировании работников учреждения образования  
ГУО «горочичский детский сад – средняя школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 года № 13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия»).

1.2. Премирование 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 премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников учреждения);
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);
- средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения.

**2. Порядок премирования**

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в процентах от тарифных ставок, рассчитанных с учетом установленных повышений (за стаж работы, за работу в учреждениях расположенных в сельской местности, за особые условия работы в специальных учреждениях, за работу в интегрированном классе) и дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера согласно перечня, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002г. №13 (прилагается) и предельными размерами не ограничивается.

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;

2.2. Премия работника состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

2.3. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в 18% отношении от 20 % планового фонда заработной платы, за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей согласно нагрузки (объема выполняемых работ).

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

2.5. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.6. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса) (конкретный срок выплаты премий указывается в Положении).

2.7. 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.

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

2.9. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

2.10. Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между плановой и начисленной базовой премией, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на выплаты премий работникам, достигших наивысших результатов в работе. Суммы сообщаются руководителю учреждений централизованной бухгалтерией (бухгалтерией). Предложения о дополнительном, персональном премировании рассматриваются администрацией по согласованию с профкомом, по итогам рассмотрения издается приказ.

2.11. Премирование за июль-сентябрь производить ежемесячно

### 3. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

Показатели премирования для всех категорий работников указываются в процентном выражении от тарифной ставки 1 разряда:

3.1	Обслуживающему персоналу за выполнение срочных работ, разовых поручений, несвязанных с должностными обязанностями	90%
3.2	За ведение кадровой работы	45%
3.3	За работу с дезинфицирующими средствами один раз в квартал	20%
3.4	За ремонт школы в летний период	90%
3.5	Участие работников в спортивных товарищеских встречах	40%
3.6	За ведение платного кружка	20%
3.7	Руководителям школьных УМО ежемесячно	25%
3.8	Ответственному за проведение дней информирования	25%
3.9	Назначенному приказом по школе за выполнение обязанностей кладовщика	250%
3.10	За дежурство в спортивном зале в вечернее время	15%
3.11	За проведение воспитательных мероприятий в шестой школьный день	22%
3.12	Председателю аттестационной комиссии ежемесячно	50%
3.13	Председателю ПК за общественную работу в интересах коллектива	140%
3.14	Секретарю педагогических советов по факту проведения	45%
3.15	За выполнение общественных поручений	20%
3.16	Библиотекарю за выдачу учебников к новому учебному году и по окончании учебного года	150%
3.17	За выполнение разовых мероприятий	25%
3.18	За выполнение срочных работ в больших объёмах	120%
3.19	Ответственному за озеленение на школьном дворе	90%
3.20	Подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах и т.п.)	50%
3.21	Руководителю вторичной занятости	150%
3.22	Подготовка проектной документации по вторичной занятости	150%

#### 4. Показатели снижения базовой премии на 50%

4.1.	недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов
4.2	нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения
4.3	нарушение правил охраны труда и техники безопасности
4.4	неисполнение в срок обязательств по коллективному договору
4.5	неаккуратное ведение документации
4.6	нарушение трудовой дисциплины

#### 5. Показатели лишения базовой премии на 100%

- 5.1. за прогул без уважительной причины
- 5.2. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время
- 5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности

5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля

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

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

Суммы невыплаченных премий при этом остаются в распоряжении той категории работников, представитель которой был лишен премии.

7. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 28 числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 2  
УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

**Положение**

**о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам учреждения образования  
ГУО «горочичский детский сад – средняя школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями»).

1.2. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены в размере 10% планового фонда заработной платы работников учреждения.

1.3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам (ставкам). Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.4. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада (ставки) за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

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

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

1.7. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются руководителям учреждения, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.



Харлан Н.А.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) (размеры указываются в процентном выражении от тарифной ставки 1 разряда):

2.3	Проведение открытого урока и воспитательного мероприятия в УО	35%
2.4	Проведение открытого урока и воспитательного мероприятия на уровне района	135%
2.5	За участие в конкурсах профессионального мастерства в УО	70%
2.6	За участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне района	200%
2.7	За победу в конкурсе профессионального мастерства в УО	140%
2.8	За победу в конкурсе профессионального мастерства на уровне района	310%
2.9	Учителю физкультуры за победу учащихся в личном первенстве, командной игре на районных соревнованиях:	
2.9.1	- 1 место	– 150%
2.9.2	- 2 место	– 110%
2.9.3	- 3 место	65%
2.10	Учителю физкультуры за участие и победу учащихся в личном первенстве, командной игре на областных соревнованиях:	
2.10.1	-участие	90%
2.10.2	- 1 место	– 250%
2.10.3	- 2 место	– 220%
2.10.4	- 3 место	180%
2.11	За призовое место в круглогодичной спартакиаде школьников:	
2.11.1	- 1 место	– 250%
2.11.2	- 2 место	– 210%
2.11.3	- 3 место	160%
2.12	Участие членов коллектива в районных мероприятиях: выставках, художественной самодеятельности, туристических слётах и др	50%
2.13	За победу членов коллектива в районных мероприятиях: выставках, художественной самодеятельности, туристических слётах и др.	
2.13.1	- 1 место	– 170%
2.13.2	- 2 место	– 120%
2.13.3	- 3 место	70%
2.14	За проведение конкурсов по учебным предметам	25%
2.15	Участие в районных конкурсах	25%
2.16	За призовые места в районных конкурсах:	
2.16.1	- 1 место	– 170%
2.16.2	- 2 место	– 120%
2.16.3	- 3 место	70%
2.17	За участие в районных предметных олимпиадах с результатом учащихся, занявших 4 - 10 место	50%

2.18	За победу в районном конкурсе кабинетов:		
2.18.1	- 1 место	–	260%
2.18.2	- 2 место	–	220%
2.18.3	- 3 место		170%
2.19	За участие в научных обществах		
2.19.1	- на уровне УО		45%
2.19.2	- на уровне района		90%
2.20	За призовые места в районных научных обществах:		
2.20.1	- 1 место	–	150%
2.20.2	- 2 место	–	110%
2.20.3	- 3 место		100%
2.21	Заместителям директора установить доплату за сложность и напряженность труда ежемесячно.		50% должно стного оклада
2.22	Педагогу социальному за добросовестное выполнение служебных обязанностей ежемесячно		100%
2.23	Педагогу-психологу за добросовестное выполнение служебных обязанностей ежемесячно		100%
2.24	Педагогу-организатору за добросовестное выполнение служебных обязанностей ежемесячно		100%
2.25	Ответственному за ведение документации, подготовку отчетов по детскому саду ежемесячно		150%
2.26	Ответственному за организацию питания, ведение документации, отчетности перед бухгалтерией ежемесячно		150%
2.27	Выполнение срочных работ, не предусмотренных должностными обязанностями работника		90%
2.28	Главному редактору школьной газеты за выпуск		45%
2.29	За расширение зоны обслуживания, за постоянное пополнение информации на сайте школы		30%
2.30	Ответственному за работу с электронной почтой и доведением информации до работников школы		55%
2.31	Членам профкома при условии выполнения общественных работ в интересах коллектива		25%
2.32	Члену районной комиссии (за проверку олимпиадных работ)		45%
2.33	Секретарю аттестационной комиссии после каждого заседания		25%
2.34	Секретарю родительского собрания, Совета школы, Совета профилактики, Совета по питанию после каждого собрания		30%
2.35	За работу в кабинетах (комната школьника, спортивный зал, коррекции)		20%
2.36	За организацию экскурсий:		
2.36.1	- по району		30%
2.36.2	- по области		40%
2.36.3	- по республике		100%
2.37	За подготовку доклада на уровне УО		10%

2.38	За выступление с докладом на районном методическом объединении	45%
2.39	Начальнику школьного оздоровительного лагеря за неделю работы	90%
2.40	Воспитателям, работающим в оздоровительном лагере за день	10%
2.41	За подготовку кабинетов к новому учебному году	50%
2.42	Ответственному за охрану труда ежемесячно	90%
2.43	За работу с учащимися на туристическом слете	130%
2.44	Члену народной дружины ежемесячно	25%
2.45	За активную работу общественному инспектору по охране труда по итогам квартала	75%

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

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

Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 28 числа.

Надбавки устанавливаются и работникам, работающим по совместительству.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 3  
УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

**Положение  
о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения  
образования**

**ГУО «Горочичский детский сад – средняя школа»**

На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

- бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».);
- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

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

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

3.1	Рождение ребенка одному из родителей, работающих в учреждении образования	15 БВ
3.2.	Бракосочетание работника (впервые вступающего в брак) одному из работающих в учреждении образования	15 БВ
3.3.	Вследствие стихийного бедствия: ураган, наводнение, пожар (при наличии подтверждающих документов)	5 БВ
3.4.	Смерти работника учреждения	30 БВ
3.5	Смерти близкого родственника работника (муж, жена, родители)	15 БВ
3.6	Продолжительной болезни работника (свыше 21 календарного дня непрерывно)	2 БВ
3.7.	Педагогам, уволенным после прохождения срочной военной службы и принятия на прежнее место работы	2 БВ
3.8	В связи с датами в жизни работника: (30, 40, 45, 65 лет)	4 БВ
3.9	В связи с юбилеем 50 и 55 лет	9БВ
3.10	Работникам учреждения образования достигшим пенсионного возраста.	15 БВ
3.11	Лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждения образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия	2 БВ
3.12	Оздоровления работников и их детей на территории Республики	

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

 Харлан Н.А.

	Беларусь на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист» (при наличии подтверждающих документов) 10% от стоимости путевки	
3.13	Работникам, чей уровень заработной платы не превышает минимальную заработную плату, 1 раз в год (как правило к очередному трудовому отпуску)	3БВ
3.14	Помощь молодым специалистам при поступлении на работу	3БВ
3.15	Компенсация затрат на проезд к месту работы (для иногородних) в зависимости от нагрузки ежемесячно	0,5БВ
3.16	Компенсация затрат по оплате съемного жилья молодым специалистам или затрат на проезд к месту работы молодым специалистам в зависимости от нагрузки ежемесячно	1 БВ
3.17	Материальная помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет оказывается по заявлению работника на усмотрение нанимателя и по согласованию с профсоюзным комитетом при наличии подтверждающих документов (при наличии средств).	
3.18	Лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации учреждения образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия выплачивается единовременная материальная помощь в размере	2 БВ
3.19	Молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года.	3 БВ

Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами 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 близкого родственника работника учреждения образования.

Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца распределяются между всеми работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 4  
УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

**Положение  
о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим  
работникам учреждения образования из 5% -го фонда  
ГУО «Горочичский детский сад – средняя школа»  
(прилагается к коллективному договору учреждения)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 № 36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 № 10 «Об утверждении Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования, в том числе и совместителям.

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

1.4. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения и выплачивается ежемесячно.

1.5. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов планового фонда оплаты труда педагогических работников учреждения образования, рассчитанного на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальной помощи).

1.6. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

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

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

1.7. Фонд оплаты труда для установления надбавок, неиспользованный в текущем месяце, переходит на следующий. Но при этом является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.

2. Порядок и условия установления размера надбавки в процентах от тарифной ставки первого разряда (включительно):

2.1	за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 200%;
2.2	за системную работу с родителями	до 200%
2.3	за системную работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 200%
2.4	за системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 200%
2.5	за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза	до 150%
2.6	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 300%
2.7	подготовка обучающихся к участию в районных, областных и республиканских олимпиадах	до 300%
2.8	подготовка обучающихся к участию в областных, республиканских конкурсах по учебным предметам	до 300%
2.9	подготовка обучающихся к участию в образовательных мероприятиях	до 300%
2.10	подготовка обучающихся к участию в областных, республиканских творческих конкурсах	до 300%
2.11	за организацию участия обучающихся в региональных мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий	до 150%
2.12	за организацию участия обучающихся в общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий	до 150%
2.13	за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия	до 250%;

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.

4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем.

5. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает 1 раз в квартал до 28 числа.

Надбавки устанавливаются и работникам, работающим по совместительству.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 5  
УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

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

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования, спорта и туризма предусматривать в сметах расходов средства на замену отсутствующих работников с сохранением заработной платы согласно перечня:

1. по учебно – педагогическим комплексам детский сад – средних, базовых, начальных школ:
  - 1.1. повар (повар детского питания);
  - 1.2. кухонный рабочий;
  - 1.3. сторож (вахтёр);
  - 1.4. рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
  - 1.5. рабочий по обслуживанию зданий и сооружений;
  - 1.6. дворник;
  - 1.7. помощник воспитателя;
  - 1.8. кладовщик;
  - 1.9. воспитатель дошкольного образования;
  - 1.10. уборщик служебных помещений

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 6

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_ В.Г.Тимошенко

## ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений образования, должностей (профессий) работников, непосредственно связанных с учебно - воспитательным процессом, имеющих право на повышение тарифных ставок (должностных окладов) за особый характер труда и размер этого повышения

Наименование организаций (их структурных подразделений) специального назначения	Наименование должностей (профессий)
1. Организации (их структурные подразделения) специального назначения и должности, работа в которых даёт право на повышение тарифных ставок (окладов) в размере до <b>63 %</b> от тарифной ставки 1- го разряда в месяц.	
1.1. – Санаторные дошкольные учреждения. - - Специальные классы (группы, кружки) учреждений образования общего типа, создавших условия для получения образования лицами с особенностями психофизического развития. - Классы, группы интегрированного обучения и воспитания учреждений образования.	1.1. – руководители; - заместители руководителей по основной деятельности, учебной (учебно-воспитательной), - учителя; - учителя-дефектологи; - логопеды  1.2. Учителя-дефектологи

**Примечание:**

1. Настоящий перечень утверждён постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О внесении изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6» от 12 июня 2007 г. № 81.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

## СПИСОК

категории работников подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам для предотвращения инфекционных и паразитных заболеваний

№ № п/ п	Характер проводимых работ	Наименование профессий, должностей	Врачи - специалисты	Диагностические исследования	Периодичность
<b>Предварительные медицинские осмотры</b>					
1.	Работы в организациях общественного питания, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации.	- повар детского питания; - кухонный рабочий; - кладовщик пищевых продуктов; - медицинская сестра; - другие работники, имеющие контакт с пищевыми продуктами.	- врач - терапевт; - врач - дерматовенеролог.	- рентгенофлюорографическое обследование; - бактериологическое исследование выделений (кал) на наличие энтеропатогенных кишечных бактерий, в том числе возбудителей брюшного тифа и паратифов; - серологическое обследование на брюшной тиф;	-при поступлении на работу; -при поступлении на работу;  - при поступлении на работу и внеочередных медосмотрах по инициативе организации

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.


 Харлан Н.А.

				- копроовоскопическое и копроцистоскопическое исследования, перинальный соскоб.	здравоохранения; - при поступлении на работу.
<b>Периодические медицинские осмотры</b>					
2.	Работы в организациях общественного питания, на складах, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе производства, хранения, реализации, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта.	- кладовщик пищевых продуктов; -повар детского питания; - кухонный рабочий; - заведующий хозяйством; - другие работники, имеющие контакт с пищевыми продуктами.	- врач - терапевт; - врач - дерматовенеролог.	- рентгенофлюорографическое обследование; - бактериологическое исследование выделений (кал) на наличие энтеропатогенных кишечных бактерий, в том числе возбудителей брюшного тифа и паратифов; - серологическое обследование на брюшной тиф; - копроовоскопическое и копроцистоскопическое исследования, перинальный соскоб.	- 1 раз в год. - 1 раз в год. - при поступлении на работу и внеочередных медосмотрах по инициативе организации здравоохранения - 1 раз в год.

3.	Работы в учреждениях образования „	<ul style="list-style-type: none"> <li>- учитель;</li> <li>- воспитатель ГПД;</li> <li>- уборщик служебных помещений;</li> <li>- гардеробщик;</li> <li>- дворник;</li> <li>- сторож (вахтер);</li> <li>- рабочий по обслуживанию зданий и сооружений;</li> <li>- библиотекарь;</li> <li>- другие работники.</li> </ul>	- врач - терапевт.	- рентгенофлюорографическое обследование.	- 1 раз в год.
4.	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования .	<ul style="list-style-type: none"> <li>- воспитатель;</li> <li>- помощник воспитателя;</li> <li>- муз. руководитель;</li> <li>- руководитель физвоспитания;</li> <li>- рабочий по стирке и ремонту одежды;</li> <li>- все остальные работники;</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- врач - терапевт;</li> <li>- врач - дерматовенеролог.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рентгенофлюорографическое обследование;</li> <li>- бактериологическое исследование выделений (кал) на наличие энтеропатогенных кишечных бактерий, в том числе возбудителей брюшного тифа и паратифов;</li> <li>- копроовоскопическое и копроцистоскопическое исследования, перинальный соскоб;</li> <li>- исследование крови на сифилис, отбор материала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 раз в год.</li> <li>- 1 раз в год.</li> <li>- при поступлении на работу и при внеочередных медосмотрах по инициативе организации здравоохранения</li> <li>- 1 раз в год.</li> </ul>

Тимошенко В.Г


 Харлан Н.А.

				для микроскопическог о и бактериологическо го исследования на гонорею.	
5.	Работы в ночную смену /более 4 раз в месяц/ (допустимы е условия труда).	- сторож ночной смены.	- врач - терапевт;  - врач - невролог.	-  -	- 1 раз в два года.

1. «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих» утверждена постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 24 апреля 2010 г. №47.

2. Все работники – женщины, по профессии и должности подпадающие под данный Перечень, проходят обязательный медосмотр у врача – гинеколога не реже 1 раза в год.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_

Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 8

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих обязательной проверке знаний по охране труда,  
её периодичность и место

№№ п/п	Наименование профессий	Периодичность	Место
1	Руководители учреждений, организаций	1 раз в 3 года	отдел образования
2	Зам. руководителей по хозяйственной части	1 раз в 3 года	отдел образования
3.	Зам. руководителей по учебно - воспитательной, воспитательной работе (основной деятельности)	1 раз в 3 года	отдел образования
4.	Учителя: химии, физики, трудового обучения, информатики	1 раз в год	учреждения образования
5.	Обслуживающий техперсонал: - повара, помощники поваров (относящиеся к работникам общепита) - повара, помощники поваров (относящиеся к работникам учреждений образования)  - машинисты по стирке белья, уборщики служебных помещений - рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений  - сторожа (вахтеры)	1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год	учреждения образования общепит  учреждения образования

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 9  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

Примерный перечень работ,  
где по условиям производства перерыв установить нельзя

1. Воспитатель ГПД
2. Сторож
3. Вахтёр.

Приём пищи данной категории работников осуществляется на рабочем месте в режиме рабочего времени. Время, необходимое для приёма пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 10  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий, должностей, работникам которых установлены доплаты за работу во вредных условиях труда, предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня за неблагоприятные условия труда в соответствии с законодательством**

№ П/П	Наименование профессий, должностей	Класс условий труда	Доплаты за работу с вредными условиями труда (% от тарифной ставки 1-го разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу)	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Продолжительность сокращённой рабочей недели	Основание для установления продолжительности сокращённой рабочей недели
1	Повар	3,1	0,1	4 дня	-	-

**Примечание:** выше обозначенный Перечень установлен на основании решений аттестационных комиссий учреждений образования педотрасли района по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда по состоянию на 23 декабря 2013 года, с изменениями от 12.05.2014 г. и от 24.03.2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 11  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

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

№ № п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Количество в комплект.
2.	Воспитатель	-Халат хлопчатобумажный	3 Ми	12	3
4.	Гардеробщик	-Халат хлопчатобумажный	3 Ми	12	
5.	Дворник	-Костюм хлопчатобумажный -Фартук хлопчатобумажный с нагрудником -Ботинки кожаные -Рукавицы хлопчатобумажные <b>Зимой дополнительно:</b> -Куртка хлопчатобумажная на утепленной прокладке -Брюки хлопчатобумажные на утепленной прокладке -Валяная обувь -Галоши на валяную обувь <b>В остальное время года дополнительно:</b> -Плащ непромокаемый -Сапоги резиновые -Халат хлопчатобумажный	3 Ми  3 Ми Ми Ми  Тн  Тн  Тн 20 В, Ми 3 Ми	12  12 12 2  36 36 48 24  36 24 12	
10.	Кладовщик	-Костюм или халат хлопчатобумажный -Рукавицы комбинированные -Фартук прорезиненный с нагрудником	3 Ми  Ми Вн	12  3 6	п. 29  п. 2 2 п.31
12.	Кухонный рабочий	-Халат хлопчатобумажный -Передник хлопчатобумажный	3 Ми Ми (3)	12 6	4 5

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г

 Харлан Н.А.

		-Ботинки или тапочки кожаные -Колпак или косынка х/б -Фартук клеенчатый с нагрудником -Перчатки резиновые -Рукавицы комбинированные <b>Зимой дополнительно:</b> -Куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке	Вн Вн Ми 3 Ми	12 6 6 до износа 3 48	2 4 3 2
17.	учитель трудового обучения	-Костюм х/б или халат х/б -Очки защитные	3 Ми ЗНГ	12 до износа	
18.	Помощник воспитателя	<b><u>Для уборки помещений:</u></b> -Халат хлопчатобумажный -Перчатки резиновые <b><u>Для раздачи пищи:</u></b> -Халат хлопчатобумажный -Косынка хлопчатобумажная <b><u>Для мойки посуды:</u></b> -Фартук прорезиненный с нагрудником -Перчатки резиновые <b><u>Для уборки туалета:</u></b> -Халат хлопчатобумажный -Фартук клеенчатый	3 Ми Вн 3 Ми Вн Вн 3 Ми Вн	12 до износа 12 6 6 до износа 12 6	3 3 3 2 3 2
20.	Повар	-Халат хлопчатобумажный -Передник хлопчатобумажный -Ботинки или тапочки кожаные -Колпак хлопчатобумажный -Фартук клеенчатый с нагрудником	3 Ми Ми Ми (3) Вн	12 6 12 6 6	4 4 2 4 2
21.	Завхоз	-Халат хлопчатобумажный	3 Ми	12	3
22.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	-халат хлопчатобумажный -Фартук прорезиненный с нагрудником - колпак хлопчатобумажный -Сапоги резиновые -Перчатки резиновые	3 Ми 3 Ми В Вн	12 дежурный 6 12 до износа	
23.	Рабочий по комплексному обслуживанию	-Костюм хлопчатобумажный -Ботинки кожаные -Рукавицы х/б с накладками -Перчатки резиновые	3 Ми Ми Ми Вн	12 12 1 до износа	

	ю и ремонту зданий	-Очки защитные <b>На наружных работах зимой дополнительно:</b> -Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗНГ  Тн	до износа  36	
25.	Сторож (вахтер)	-Халат х/б <b>На наружных работах зимой дополнительно:</b> -Ботинки кожаные или сапоги кирзовые -Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке -Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке -Валяная обувь -Галоши на валяную обувь -Рукавицы ватные -Полушубок -Плащ с капюшоном	3 Ми  Ми  Тн  Тн  Тн 20 Тн Вн	12  36  36 48  24 24 дежурные дежурный 12	
26.	Уборщик служебных помещений	-Халат хлопчатобумажный -Рукавицы х/б с накладками -Фартук прорезиненный <b>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</b> -Сапоги резиновые или полусапоги -Перчатки резиновые -Полукомбинезон х/б или костюм хлопчатобумажный -Ботинки кожаные -Каска защитная -Рукавицы хлопчатобумажные с накладками -Перчатки диэлектрические -Галоши диэлектрические <b>На наружных работах зимой дополнительно:</b> -Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке -Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	3 Ми Ми Вн  В Вн (Бм) 3 Ми  Ми ЗП Ми  Эн Эн  Тн Тн Тн	12 2 дежурный  12 до износа 12  12 до износа 2  дежурные дежурные  36 36 24	

		-Перчатки зимние двупалые	Тн	36	
		-Подшлемник зимний	Тн 20	48	
		-Валяная обувь		24	
		-Галоши на валяную обувь			

**Примечание:** срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6 или 12 месяцев.

**Основание:**

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.
3. Постановление Минобразования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.

Приложение № 12  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу  
мыла в количестве 400 г. в месяц (ст. 226 ТК РБ)**

№№ п/п	Перечень
1.	Уборщики служебных помещений
2.	Рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
3.	Учителя химии
4.	Учителя технического и обслуживающего видов труда
5.	Учителя биологии
6.	Руководители декоративно-прикладных кружков
7.	Учителя - дефектологи
8.	Повара

### Примечание:

При наличии в организациях санитарно – бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится (п. 1.6. Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 208 от 30.12.2008 г.).

СОГЛАСОВАНО

Постановление № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Харлан Н.А.

\_\_\_\_\_ Тимошенко В.Г



Харлан Н.А.