

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
« МЕЛЕШКОВИЧСКИЙ ЯСЛИ-САД-СРЕДНЯЯ ШКОЛА  
МОЗЫРСКОГО РАЙОНА»

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между  
нанимателем и работниками  
Государственного учреждения образования  
«Мелешковичский ясли-сад-средняя школа Мозырского района»  
на 2022-2025 годы

Одобрено и подписано  
30 мая 2022 года на  
профсоюзном собрании

Мозырь  
2022

## СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер стр.
1	Раздел I «Общие положения»	стр. 3
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	стр. 6
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	стр. 10
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	стр. 14
5	Раздел V «Охрана труда»	стр. 21
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	стр. 24
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	стр. 26
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	стр. 30
9	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	стр. 30
10	Приложение 1. Положение о премировании работников	стр.33
11	Приложение 2. Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам	стр. 40
12	Приложение 3. Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам за характер труда	стр.48
13	Приложение 4. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам	стр.51
14	Приложение 5. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам	стр.53
16	Приложение 6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам	стр.55
17	Приложение 7. Соглашение по охране труда между нанимателем и профсоюзным комитетом.	стр.59
18	Приложение 8. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	стр.61
19	Приложение 9. Перечень профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам	стр.62
20	Приложение 10. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	стр.63
21	Приложение 11 Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени	стр.64
22	Приложение 12 Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полном материальной ответственности	стр.65

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### Государственного учреждения образования «Мелешковичский ясли-сад-средняя школа Мозырского района» на 2022-2025 годы

#### РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Мелешковичский ясли-сад-средняя школа Мозырского района» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Мелешковичский ясли-сад-средняя школа Мозырского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя профкома Салюк Людмилы Федоровны, и Государственное учреждение образования «Мелешковичский ясли-сад-средняя школа Мозырского района» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица нанимателя директора Сидорок Марины Александровны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2022—2025 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

5. Наниматель признает профком полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с момента подписания (30.05.2022, протокол № 2) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

7.Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего

Договора решаются сторонами.

10. Письменное предложение 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 профкома и представителей нанимателя.

Договор подписывается представителями сторон после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения образования.

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

11. 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.

12. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем 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. Договор подписывается в 5-ти экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в районной организации профсоюза – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Мозырском районном исполнительном комитете.

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

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

### **16. Наниматель обязуется:**

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

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

### **17. Профком обязуется:**

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

17.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования документы, разъяснения, инструктивные письма.

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

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

18.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер постановления, дату заседания профсоюзного комитета.

18.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление в учреждении образования создается комиссия по распределению мер стимулирования труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

Данные приказы объявляются работнику под роспись.

18.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах согласно соответствующим положениям о наградах.

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования Мозырского райисполкома из средств организации по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

Премировать руководителя учреждения образования за педагогическую деятельность в соответствии с Положением о премировании учреждения образования.

В случае если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период подлежат согласованию с комитетом Профсоюза вышестоящим для первичных организаций, в которых такой работник состоит на профсоюзном учете.

18.5. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется в соответствии с Договором по согласованию с профсоюзным комитетом .

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

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

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

18.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), другие локальные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном Договором.

18.9. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 24 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

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

18.14. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

18.16. 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».

18.17. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления оплаты труда в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

18.18. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Нанимателя, в

котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

18.21. На период отсутствия педагогического работника 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 руководителя учреждения образования.

18.22. 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.

18.23. 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.

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

18.25. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 11 к Договору).

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

### **19. Наниматель обязуется:**

19.1. Утверждать локальные 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 неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с профсоюзным комитетом.

19.2. Приглашать председателя профсоюзного комитета на все совещания, проводимые нанимателем.

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

19.4. Направлять профсоюзному комитету проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

### **20. Профком обязуется:**

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

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых

нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

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

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

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

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

20.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с профкомом, рассматривать на заседаниях профкома после их представления нанимателем.

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

21.1. Локальные 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 профсоюзным комитетом.

21.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой стороны.

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.

21.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими

причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее

образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

21.9. 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.

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

21.11. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;
- 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 дня;
- 4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 3 дней;
- 5) рождение детей, внуков - 1 день;
- 6) первый учебный день детей или внуков-первоклассников - 1 день;
- 7) юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) - 1 день;
- 8) работа над диссертацией;
- 9) необходимость посещения врача - 1 день;
- 10) иные непредвиденные ситуации - 1 день

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

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю)

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

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

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов)

1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

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.

21.19. 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.

21.20. 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.

## **РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

### **22. Наниматель обязуется:**

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

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

22.3. Уведомлять профком не позднее, чем за три месяца о

ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

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

### **23. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

24.2. 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 следующим категориям работников:

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

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

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

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

24.6. 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.

24.7. 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.

24.8. В случае 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 либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

24.9. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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.

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

24.11. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профсоюза .

24.12. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на

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

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

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

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

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

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

24.15. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

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

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

24.18. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений

трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

24.19. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

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

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

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

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

24.22.1. состояние здоровья;

24.22.2. поступления на военную службу по контракту;

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

24.22.4. избрание на выборную должность;

24.22.5. переезд в другую местность;

24.22.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.22.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.22.8. изменение семейного положения;

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

24.22.10. пенсионный возраст;

24.23.11. 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);

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

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

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

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

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

24.27. 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.

## РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

### **25. Наниматель обязуется:**

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

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 7 )

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

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

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

25.7. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период.

### **26. Профком обязуется:**

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

26.6. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда,

производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей нанимателя один раз в квартал.

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

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

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

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

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

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

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 6 к Договору);

-обеспечением кабинета и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № \_\_7\_\_ к Договору).

27.4. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских

осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 9)

27.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

27.10. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **28. Профком обязуется:**

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

29.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в организации комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

29.5. Содействовать организации и проведению республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

29.6. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-

оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

29.7. Закреплять ветеранов отрасли и профсоюза за организацией. В том числе и тех ветеранов, которые работали в организации и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения.

29.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в отделе образования и организаций Профсоюза.

29.9. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

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

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

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

### **30. Наниматель обязуется:**

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

30.2. Рассматривать по представлению профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок,

проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

### **31. Профком обязуется:**

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

31.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

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

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

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

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

32.4. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организаций, не освобожденному от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе - 50 процентов оклада по основной работе;

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

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

32.5. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

32.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 32.5.

32.7. Предоставлять профсоюзному комитету на основании коллективного договора помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012 г. №150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

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

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

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных

вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

32.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюза, указанных в подпункте 32.8 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

33.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

### **34. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

**36. 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.

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

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

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или)

дополнений в него рассматриваются на собрании работников или совместном заседании профсоюзного комитета и администрации учреждения образования.

37.2. 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.

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

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

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

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

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

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

37.8. Контроль за выполнением Договора осуществляется профкомом, нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

37.9. При осуществлении контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

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

Одобрено на профсоюзном собрании. 30.05.2022 г., протокол № 2.

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

## Приложение №1

к Коллективному договору  
Государственного

учреждения образования  
«Мелешковичский ясли-сад-  
средняя школа Мозырского  
района»

Положение  
о премировании работников  
Государственного учреждения образования  
«Мелешковичский ясли-сад-средняя школа Мозырского района»

## 1. Общие положения.

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

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

1.3. Источниками средств на премирование являются:

- бюджетные средства, направляемых на премирование работников (в размере 20% от суммы окладов работников учреждения);
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

## 2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий, текущий месяцы в срок выплаты заработной платы по учреждению.

2.5. 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.

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

2.7. Всем работникам, добросовестно выполняющим свои функциональные обязанности, ежемесячно устанавливается премия в размере 5 % от оклада пропорционально отработанному времени.

2.8. Плановая премия в размере 15 % от оклада работников и неиспользованный фонд по оплате труда от всех источников финансирования, распределяется по показателям.

2.9. Размеры премирования работников по показателям устанавливаются в процентах от оклада работников с учётом педагогической нагрузки.

2.10. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда работников определяет размеры премирования.

Данные по показателям подают:

- на педагогических работников - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- на обслуживающий персонал – заведующий хозяйством

Также предложения о премировании могут подавать директор, председатель профсоюзного комитета, члены комиссии по распределению средств материального стимулирования труда работников. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 28 числа.

2.11. Неиспользованные суммы премиального фонда, составляющие разницу между плановой и фактически выполненной суммой, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, средства от внебюджетной деятельности, спонсорские средства в размерах,

предусмотренных законодательством, направляются на установление премии по показателям.

2.12. Премирование директора учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом в соответствии с Положением.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ( заместителю директора по учебно-воспитательной работе) за:

3.1. создание условий для творческого труда работников, учащихся, служащих- 10-50%

3.2. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы-10-50%

3.3. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции -10-50%

3.4. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися-10-50%

3.5. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году- 10-50%

3.6. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 10-50%

3.7. применение в работе новых авторских разработок и методик преподавания, использование инновационных технологий ( при наличии материала)- 10-50%

4. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

4.1. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений- 10-50%

4.2. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году -10-100%

4.3. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями-10-50%

4.4. укрепление материально- технической базы- 10-100%

5. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ ВСЕХ РАБОТНИКОВ

5.1. Достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей, - 5- 20%;

5.2. Качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период- 5- 10%;

5.3. Участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся и воспитанников – 5- 15%;

5.4. Участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время

5.4.1. за работу в летнем лагере (проведение воспитательных мероприятий)- 5-10%;

5.4.2. заместителю начальника летнего лагеря- 15-50%

5.4.3. за организацию летнего лагеря- 50%

5.4.4. за организацию трудового лагеря-50%

5.5. Подготовка и обеспечение участия воспитанников и учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – 5-10%;

5.6. Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) –5- 15%;

5.7. Обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы – 5- 100%;

5.8. Учителям, активно принимающим участие в

5.8.1. районных семинарах, конкурсах, мероприятиях- 5-10%

5.8.2. областных семинарах, конкурсах, мероприятиях-10-15%

5.8.3. республиканских семинарах и мероприятиях – 15- 20%;

5.8.4. международных конкурсах, конференциях – 15-30%

5.9. Работникам учреждения за выполнение особо важных заданий и срочных работ – 5- 50%;

5.10. За выполнение и перевыполнение доведенных прогнозных показателей – 5-20%;

5.11. За эффективную организацию образовательного процесса, обеспечивающего высокую дисциплину и культуру поведения воспитанников и учащихся, создание здорового микроклимата в коллективе, организацию работы по здоровому образу жизни, по охране здоровья и жизни детей и их оздоровление, организацию работы с родителями и общественностью- 5- 20%;

5.12. Отсутствие случаев травматизма среди детей и работников, соблюдение правил безопасности условий труда, отсутствие случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка- 5-10%;

5.13. За достижение высоких результатов и призовых мест :

5.13.1. районных конкурсах- 10-20%;

5.13.2. областных конкурсах-15-30%;

5.13.3. республиканских конкурсах- 20- 40%;

5.13.4. международных конкурсах- 40-60%;

5.14. Соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение ситуаций, требующих вмешательства вышестоящего органа управления, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления, соблюдение норм служебной и профессиональной этики –5- 20%;

5.15. Качественный контроль по организации питания учащихся:

- 5.15.1. Ведение документации по организации питания (ежедневно)-10%-25%
- 5.15.2. Ведение отчетной документации (отчет по накопительной ведомости по нормам питания (ежемесячно, кварталы, за полугодие, за год), табеля посещения учащихся (ежемесячно), отчетная документация по надомному обучению (ежемесячно)) - 10%-25%
- 5.16. Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 5- 50%;
- 5.17. Качественное ведение школьной документации (классных журналов, ученических тетрадей, дневников) – 5- 10%;
- 5.18. За подготовку кабинета и школы к новому учебному году, – 5- 100%;
- 5.19. Соблюдение трудовой дисциплины, санитарно-гигиенических требований технического персонала- 5- 10%.
- 5.20. образовательные курсы на платной основе, (компенсация затраченных собственных средств) - 10-50%.
- 5.21. за организацию своевременной работы со средствами массовой информации – 10-50% от оклада по мере выполнения работы.
- 5.22. за работу в экзаменационной комиссии - 5-15%
- 5.23. секретарю педагогического совета – 20% (по итогам выполнения работ);
- 5.24. секретарю совета профилактики – 10% (по итогам выполнения работ);
- 5.25. секретарю совещаний при директоре -10% (по итогам выполнения работ);
- 5.26. председателю профсоюзного комитета – 5-50%
- 5.27. за оказание практической и методической помощи молодым специалистам и вновь принятым специалистам (за каждого специалиста) – 10 %.
- 5.28. за качественную работу секретарю школы- 50% ежемесячно.
- 5.29. за укрепление материально-технической базы (компенсация затраченных средств) – 10-100%
- 5.30. повышение квалификационного уровня педагогических работников:
- 5.30.1. присвоение второй квалификационной категории - 10%;
- 5.30.2. присвоение первой квалификационной категории – 20%;
- 5.30.3. присвоение высшей квалификационной категории – 30%.
- 5.31. за распространение опыта работы учреждения образования в СМИ, интернет ресурсах:
- 5.31.1. на уровне учреждения -5%;
- 5.31.2. на районном уровне- 10%;
- 5.31.3. на областном уровне – 20%;
- 5.31.4. на республиканском уровне - 30%;
- 5.31.5. на международном уровне – 40%.

5.32. за выполнение плана выписки периодических изданий (газеты, предметные журналы, социально значимые издания)- 5-30%

## 6. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ СЛУЖАЩИХ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА:

6.1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения - 10- 100 %;

6.2. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 5- 30%;

6.3. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – 5- 50%;

6.4. за использование дезинфицирующих средств во время карантина – 5-10 %.

6.5. за выполнение особо важных заданий и срочных работ на территории учреждения – 10%-50%

6.6.уборщикам служебных помещений при выполнении работ по уборке санузлов с применением дезинфицирующих средств-10%

## 7. ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ ПРЕМИИ:

7.1. недобросовестное исполнение должностных и функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок внутреннего (ведомственного) контроля – 50%;

7.2. нарушение требований правил внутреннего трудового распорядка, устава , нормативных и распорядительных документов, регламентирующих деятельность учреждения – 50%;

7.3. неаккуратное ведение документации – 30%;

7.4. нарушение правил охраны труда и техники безопасности – 30%;

7.5. обоснованная жалоба законных представителей учащихся на работника – 50%;

7.6. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – 30%;

7.7. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами – 50%;

7.8. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности – 50%;

7.9. случаи детского травматизма, произошедшие во время образовательного процесса – 50%.

## 8. ПОКАЗАТЕЛИ ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ НА 100%:

8.1. за прогул без уважительной причины;

8.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

8.3. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

8.4. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка устава;

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

8.6. хищение собственности;

8.7. в случае детского травматизма, происшедшего в учебное время по

вине работника;

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

9. Лишение работника 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 учреждения.

Приложение №2  
к Коллективному договору  
Государственного

учреждения образования  
«Мелешковичский ясли-сад-  
средняя школа Мозырского  
района»

### **Положение**

**о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в  
труде работникам Государственного учреждения образования**

**«Мелешковичский ясли-сад средняя школа Мозырского района»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 г. № 482 и постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями. Плановый фонд надбавки за высокие достижения в труде формируются в размерах 15% от суммы окладов работников. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

1.3. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника.

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

1.5. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда работников определяет размеры надбавки. Данные по показателям подают:

- на педагогических работников - заместитель директора по учебно-воспитательной работе
- на обслуживающий персонал – заведующий хозяйством.

Также предложения могут подавать директор, председатель профсоюзного комитета, члены комиссии по распределению средств

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

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

1.6. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

### 3. ПОКАЗАТЕЛИ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ

3.1.	Администрации ( заместителю директора по учебно-воспитательной работе) за:	
3.1.1.	создание условий для творческого труда работников, учащихся, служащих;	10-50%
3.1.2.	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;	10-50%
3.1.3.	подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции;	10-50%
3.1.4.	подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися;	10-50%
3.1.5.	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;	10-50%
3.1.6.	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	10-50%
3.1.7.	применение в работе новых авторских разработок и методик преподавания, использование инновационных технологий ( при наличии материала)	10-50%
3.2.	Заведующему хозяйством за:	
3.2.1.	обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений;	10-50%
3.2.2.	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;	10-50%
3.2.3.	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	10-100%
3.2.4.	укрепление материально- технической базы	10-100%( по факту от личного вклада)

3.3.	Для обслуживающего персонала за :	
3.3.1.	-проведение ремонтных работ, благоустройства территории и в помещениях учреждения;	5-50%
3.3.2.	-предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;	5-50%
3.3.3.	-покос травы на дворовой территории;	5-50%
3.3.4.	-за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;	5-50%
3.3.5.	-образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;	5-50%
3.3.6.	-укрепление материально-технической базы учреждения образования	10-100%( по факту от личного вклада)
3.4.	Председателю профсоюзного комитета за планирование и организацию работы с трудовым коллективом	50%
3.6.	Педагогу-организатору за организацию и проведение мероприятий, акций	10-50%
3.7.	Педагогу социальному за организацию и проведение мероприятий, акций	10- 50%
3.8.	Педагогу - психологу за организацию и проведение мероприятий, акций	10-50%
3.9.	За качественную подготовку кабинета (ремонтные работы, учебно-методическая наполняемость, компенсация затраченных средств, эстетическое оформление) для осуществления образовательного процесса	10- 100% <i>(по факту, от личного вклада в подготовку)</i>
3.10.	Участие в конкурсе профмастерства по педагогическим специальностям (согласно Положения) (по итогам проведения, в зависимости от количества участников конкурса)	1 место – 50% 2 место –40% 3 место –30% Участие-10%
3.11.	Учителям-предметникам по итогам районных, областных, республиканских олимпиад по учебным предметам (процент делится на всех работников принявших участие в подготовке)	При выполнении олимпиадных заданий от 50% и выше- 5-20%; за призовые места (1,2,3) -50%,40%,30%

<p>3.12.</p> <p>3.12.1.</p> <p>3.12.2.</p> <p>3.12.3.</p>	<p>Классным руководителям, учителям-предметникам, обеспечившим</p> <p>- подготовку и участие учащихся в школьных, районных, областных и других мероприятиях воспитательного характера с учетом их результатов (призовые места) (процент делится на всех работников принявших участие в подготовке)</p> <p>-подготовку материалов (работы, поделки, рисунки и т.п.) учащихся и их представление с учетом их результатов</p> <p>- подготовку и участие учащихся в районных, областных и других спортивных мероприятиях (соревнованиях) с учетом их результатов (призовые места) (процент делится на всех работников принявших участие в подготовке)</p> <p><i>Примечание:</i> учитывается массовость участников конкурса; затраченное время и напряженность при подготовке; процент делится на всех работников принявших участие в подготовке</p>	<p>Школьные: 5-35%</p> <p>Районные: I место 5–35 % II место 5– 25 % III место 5 – 15 % участие 5 – 20% призеры областных, республиканских 50 %</p> <p>Районные: I место -15 % II место-10 % III место- 5 % участие -5-15%</p> <p>Районные: I место – 15 % II место-10 % III место – 5 % участие 5-15% Призеры областных, республиканских –50 %</p>
<p>3.13.</p>	<p>Педагогическим работникам по итогам районных, областных, республиканских конференций, фестивалей и др. мероприятий (призовые места)</p> <p><i>Примечание:</i> процент делится на всех работников принявших участие в подготовке</p>	<p>Районная: I место – 50% II место – 45 % III место – 40% участие 5-20%</p> <p>Призеры, участники областных, республиканских – 10- 50%</p>
<p>3.14.</p>	<p>Педагогическим работникам по итогам проведения открытых уроков, воспитательных мероприятий, клубных часов: школьных, районных, областных, республиканских</p>	<p>Школьные (после сдачи материала в т ч. на электронном носителе)- 5- 10%</p> <p>Район- 10-30%</p>

		Область-10-40% Республика -10-50% участие 5-10%
3.15.	Педагогическим работникам по итогам проведения тематических, предметных недель (по факту проведения)  <i>Примечание:</i> учитывается массовость участников конкурса; затраченное время и напряженность при подготовке	10 – 35 % ( <i>процент делится на всех участников в зависимости от вклада</i> )
3.16.	Педагогическим работникам (в том числе секретарям) по итогам проведения педагогических советов, методических объединений, семинаров, совещаний при директоре, заседаний аттестационной комиссии (при сдаче материалов):	
3.16.1.	-секретарю педагогических советов;	20%
3.16.2.	-секретарю совещаний при директоре;	10%
3.16.3.	-секретарю заседаний аттестационной комиссии;	5-10%
3.16.4.	-секретарю школы.	10-50%
3.17.	Педагогическим работникам по итогам участия в районных, семинарах, методических объединениях (по факту проведения; при сдаче материалов, в т.ч на электронном носителе).	5 – 10%
3.18.	Педагогическим работникам по итогам творческих отчетов (обобщение, распространение опыта, подготовку и издание статей в журналах, газетах)  <i>Примечание:</i> по факту проведения; при сдаче материалов, в т.ч. на электронном носителе	5– 50%
3.19.	Педагогическим работникам за оказание платных образовательных услуг (за 100% выполнение доведенного плана)	5-30% от оклада (ежеквартально)
3.20.	Работникам по итогам проверки вышестоящих руководящих организаций	По итогам проверки  5-15 % ( <i>при наличии рекомендаций о поощрении</i> )

3.21.	Руководителям МО за планирование и организацию работы методического объединения	по факту – 5-15% (при оформлении материалов)
3.22.	Работникам школы за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	5- 50%
3.23.	Выполнение разовых мероприятий, не связанных с должностными обязанностями и во внерабочее время	5-50 %
3.24.	Педагогам, выезжающим с детьми на оздоровление за пределы учреждения (по линии ЧАЭС)	5-50% по факту
3.25.	За руководство научно-исследовательской деятельностью уча-щихся, собственная научно-исследовательская и проектная деятельность	5 – 15% 1 раз в четверть (при предоставлении отчета, в том числе, промежуточного)
3.26.	Издательская деятельность (издание методических пособий, буклетов, разработок), подготовка статей для периодической печати (по факту от уровней СМИ)	школьный-5% районный -15% областной -25% республиканский, международный-15-50%
3.27.	Педагогическим работникам за участие в хозрасчетных курсах, семинарах, олимпиадах и т.д.	10- 50% По факту и при предоставлении подтверждающего документа
3.28.	Организация и проведение массовых воспитательных мероприятий в шестой школьный день	5-10 % (при условии не менее 50% посещения участников)
3.29.	Участие в реализации инновационного проекта	10– 100% (От объема

		выполненных работ)
3.30.	Сопровождение учащихся к школе и со школы (в том числе экскурсионные поездки, для участия в конкурсах и других мероприятиях)	5 – 10% По факту затраченного времени
3.31.	Начальнику оздоровительного лагеря, педагогическим работникам, выполняющим функции воспитателя оздоровительного лагеря	5-50%
3.32.	Организация и проведение организованных подвижных перемен с учащимися класса (с использованием спортивного инвентаря, музыкального сопровождения)	3-10%
3.33.	Участие в заседаниях общественных комиссий	3-10%
3.34.	Ответственному за организацию питания школьников	10-50%
3.35	Библиотекарю за:	
3.35.1	-осуществление подписки и приобретение методической литературы;	3- 50% Ежеквартально
3.35.2	- за выдачу и приемку учебников на начало и конец учебного года;	10-50%
3.35.3.	-организация выставок участие в подготовке мероприятий, улучшение материальной базы библиотеки	10-50%
3.36	Исполняющему обязанности диспетчера (расписания уроков и внеурочных занятий)	5-20%

4. При ухудшении качества работы, снижении показателей надбавки могут уменьшаться или полностью отменяться.

5. При недостаточной сумме фонда надбавок для материального поощрения по вышеуказанным пунктам допускается осуществление материального стимулирования из фонда премирования (при его наличии) или решением администрации и профкома сумма изменяется или переносится на следующий месяц.

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

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

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

Приложение №3  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения  
образования «Мелешковичский  
ясли-сад-средняя школа Мозырского района»

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам Государственного учреждения образования «Мелешковичский ясли-сад средняя школа Мозырского района» за характер труда**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

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

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

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

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

1.7. Источник выплаты надбавки средства в размере 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

- трудового отпуска;
- социального отпуска;

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

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

2. Надбавки устанавливаются:

- 2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей 10 - 60% (включительно).
- 2.2. за работу по организации питания, оздоровления обучающихся от 10 - 60% (включительно).
- 2.3. за сопровождение обучающихся в учреждениях образования при организации их подвоза 10 - 60% (включительно).
- 2.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования 10 - 60% (включительно).
- 2.5. за работу с одаренными и талантливыми воспитанниками (подготовка к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий):
  - 2.5.1. участие в конкурсах – 10-30%;
  - 2.5.2. 1 место – 60%;
  - 2.5.3. 2 место – 50%;
  - 2.5.4. 3 место – 40%.
- 2.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий
  - 2.6.1. районный уровень – 40%;
  - 2.6.2. областной уровень – 50%;
  - 2.6.3. республиканский уровень – 60%.
- 2.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании -20 - 60% (включительно).

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

Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда работников определяет размеры надбавки.

Данные по показателям подает заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Также предложения могут подавать директор, председатель профсоюзного комитета, члены комиссии по распределению средств материального стимулирования труда работников. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 28 числа.

4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

Приложение №4  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения  
образования «Мелешковичский  
ясли-сад-средняя школа Мозырского района»

**Положение**  
**о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной**  
**выплаты на оздоровление работникам**  
**Государственного учреждения образования**  
**«Мелешковичский ясли-сад средняя школа Мозырского района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется ежегодно, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклад работника. всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

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

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

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

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

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

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

в размере 0,5 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

2.7. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени на основании заявления работника.

В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

## Приложение №5

к Коллективному договору  
Государственного учреждения  
образования «Мелешковичский  
ясли-сад-средняя школа Мозырского района»

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам

Государственного учреждения образования

«Мелешковичский ясли-сад средняя школа Мозырского района»

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».
2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.
3. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.
4. Материальная помощь оказывается работникам учреждения, отработавшим не менее 1 года. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет материальная помощь не оказывается.
5. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.
6. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.
7. Заявления об оказании материальной помощи подаются работниками с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих

документов, не позднее 3 месяцев с момента возникновения обстоятельств.

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

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

10.1. рождение ребенка	1 БВ
10.2. бракосочетание работника (первый раз)	1 БВ
10.3. непредвиденные, чрезвычайные ситуации (обстоятельства) (хищение имущества, стихийное бедствие, пожар, наводнение и т.п.)	1БВ
10.4. смерть работника учреждения	2 БВ
10.5. смерть родственника работника (дети, родители, муж, жена)	2 БВ
10.6. длительная нетрудоспособность работника (свыше 30 календарных дней)	2 БВ
10.7. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (один раз в год)	2 БВ
10.8. семьям, воспитывающим несовершеннолетних детей одним из родителей (вдовы) (один раз в год)	2 БВ
10.9. в связи с круглыми датами работника: 30,50, 60	2 БВ
10.10. работникам, прошедшим полный курс вакцинации от Covid-19	1 БВ

11. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года распределяются между ними в равных долях, в том числе и на руководителя. Выплата данной помощи руководителю осуществляется на условиях Положения учреждения, являющегося приложением к коллективному договору данного учреждения.

## Приложение №6

к Коллективному договору  
Государственного учреждения  
образования «Мелешковичский  
ясли-сад-средняя школа Мозырского района»

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

№	Наименование профессии и должности. Код профессии (должности) по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих»	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Кол-во
1	Помощник воспитателя 5312-001	- халат х/б, - перчатки резиновые. Для раздачи пищи дополнительно: - фартук х/б, - головной убор х/б. Для мойки посуды дополнительно: - фартук прорезиненный с нагрудником, - перчатки резиновые. Для уборки туалета дополнительно: - халат х/б, - фартук клеенчатый	ЗМи	12	3
				до износа	1
				6	3
				6	3
				6	2
				до износа	1
				12	3
				6	2
2	Дворник 9613-001	- костюм х/б, - фартук х/б с нагрудником, - ботинки кожаные, - рукавицы х/б с накладками.	ЗМи	12	1
				12	1
			Ми	12	1
				Ми	2

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

		<p>Зимой дополнительно выдаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- куртка х/б на утепленной прокладке,</li> <li>- брюки х/б на утепленной подкладке,</li> <li>- валяная обувь,</li> <li>- галоши на валяную обувь.</li> </ul> <p>Дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- плащ непромокаемый,</li> <li>- сапоги резиновые</li> </ul>	Тн	36	1
			Тн	36	1
			Тн20	48	1
				24	1
			Вн	36	1
			Ми	24	1
3	Кухонный рабочий 9412-002	<ul style="list-style-type: none"> <li>- халат х/б,</li> <li>- передник х/б,</li> <li>- тапочки кожаные,</li> <li>- головной убор х/б,</li> <li>- фартук клеенчатый с нагрудником,</li> <li>- перчатки резиновые,</li> <li>- рукавицы к/б.</li> </ul> <p>Зимой дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- куртка х/б на утепляющей подкладке</li> </ul>	ЗМиТи	12	4
			ЗМи	6	5
			Ми	12	2
				6	4
			Вн	6	3
			Вн	до износа	1
			Ми	3	2
			Тн	48	1
4	Повар 5120-003	<ul style="list-style-type: none"> <li>- халат х/б,</li> <li>- передник х/б,</li> <li>- тапочки кожаные,</li> <li>- головной убор х/б,</li> <li>- фартук клеенчатый с нагрудником</li> </ul>	ЗМиТи	12	4
			ЗМи	6	4
			Ми	12	2
				6	4
			Вн	6	2
5	Заведующий хозяйством 1219-009	- халат х/б	ЗМи	12	1
6	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды 8154-070	<ul style="list-style-type: none"> <li>- халат х/б,</li> <li>- фартук прорезиненный с нагрудником,</li> <li>- головной убор х/б,</li> <li>- сапоги резиновые,</li> </ul>	ЗМи	12	1
			Вн	Дежурный	1
			В	6	1
			Вн	12	1

		- перчатки резиновые		до износа	1
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сооружений 7119-011	- костюм х/б, - ботинки кожаные, - рукавицы х/б с накладками, - перчатки резиновые, - очки защитные. На наружных работах зимой дополнительно выдаются: - куртка х/б на утепляющей подкладке	ЗМи Ми Ми  Вн  Г  Тн	12 12 1  до износа  до износа  36	1 1 1  1  1  1
8	Сторож 5414-008	- халат х/б или костюм х/б. На наружных работах зимой дополнительно: - ботинки кожаные, - плащ с капюшоном, - куртка х/б на утепляющей подкладке, - брюки х/б на утепляющей подкладке, - валяная обувь, - галоши на валяную обувь, - рукавицы ватные, - полушубок	ЗМи  Ми Вн  Тн  Тн  Тн20  Тн Тн	12  12 12  36  36  48 24  24 Дежур- ный	1  1 1  1  1  1 1  1 1
9	Уборщик помещений 9112-001	- халат х/б, - рукавицы х/б с накладками, - фартук прорезиненный. При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования	ЗМи Ми  Бм	12 2  Дежур- ный	1 1  1

		дополнительно выдаются: - сапоги резиновые, - перчатки резиновые	В Вн	12 до износа	1 1
--	--	--	---------	--------------------	--------

Примечание: Срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6, 12 и более 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 Минобразования 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».

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 111.

5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 110.

Приложение №7  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения  
образования «Мелешковичский  
ясли-сад-средняя школа  
Мозырского района»

Соглашение  
по охране труда между нанимателем и профсоюзным комитетом.

№ п/п	Мероприятия	Исполнитель	Срок исполнения
1	Обеспечивать работающих спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	2022-2025г.
2	Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем, утверждённым Минздравом РБ	Руководитель службы по охране труда	Постоянно
3	Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях	Руководитель службы по охране труда	2022-2025г.
4	На все виды оборудования иметь в наличии паспорта, инструкции по охране труда	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	постоянно
5	Проводить своевременно обучение и проверку знаний, инструктажи по охране труда	Заместитель заведующего по хозяйственной работе Заведующий	2022-2025г.
6	Проводить проверку освещённости помещений и приводить в соответствие с нормами.	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	Ежегодно август, сентябрь месяцы
7	Обеспечивать УО первичными средствами пожаротушения.	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	Постоянно
8	Осуществлять контроль за работой во вредных условиях труда.	Комиссия по ОТ	Постоянно
9	Контролировать ведение документации по охране труда.	Руководитель службы по охране труда, председатель ПК	Ежеквартально
10	Проводить проверку проведения инструктажей, обучения и проверки	Комиссия по ОТ	Ежеквартально

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

	знаний по вопросам охраны труда		
11	Осуществлять контроль за соблюдением требований охраны труда	Общественный инспектор по охране труда	Постоянно
12	Проводить периодическую проверку соблюдения требований охраны труда	Комиссия по ОТ	Ежемесячно

Приложение №8  
к Коллективному договору  
ГУО «Мелешковичский ясли-сад-  
средняя школа Мозырского  
района»  
на 2022-2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКПД	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Класс условий труда	Продолжи- тельность доп. отпуска в календарных днях
1	2	3	4	5
1	5120-003	Повар	3.1	4 дня

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

Приложение №9  
к Коллективному договору  
ГУО «Мелешковичский ясли –  
сад-средняя школа Мозырского  
района»  
на 2022-2025 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий, подлежащих обязательным предварительным и  
периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Медосмотры при приеме на работу при участии врачей- специалистов	Периодичность медосмотра при участии врачей- специалистов
1.	Все работающие в учреждении образования	Полный медицинский осмотр, с лабораторными исследованиями с получением заключения терапевта на пригодность к данной профессии	Согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 74 от 29.07.2019 г.

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

Приложение №10  
к Коллективному договору  
ГУО « Мелешковичский ясли-  
сад-средняя школа Мозырского  
района» на 2022-2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС	Класс условий труда	Доплата за 1 час в условиях труда, соответствующих классу, процентов от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций	Численность работающих
1	2	3	4	5	6
1	Повар	51-20-003	3.1	0,03	85

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014г. № 575, с изменениями постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30 апреля 2019 г. № 269 пункта 2.2., подпункта 1 «размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется согласно приложению в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации». Согласно пункта 2.2 подпункта 2 данного постановления «работникам бюджетных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены к оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее-бюджетные организации), - в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций».

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

Приложение №1  
к Коллективному договору  
ГУО «Мелешковичский ясли –  
сад-средняя школа Мозырского  
района»  
на 2022-2025 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий и должностей работников, которым  
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	год
Воспитатель дошкольного образования Помощник воспитателя Руководитель физического воспитания Музыкальный руководитель Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (по совместительству) Уборщик территорий (дворник) Рабочий по стирке и ремонту спецодежды Уборщик помещений Вахтер	месяц

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк

Приложение №12  
к Коллективному договору  
ГУО «Мелешковичский ясли –  
сад-средняя школа Мозырского  
района»  
на 2022-2025 годы

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с  
которыми могут заключаться письменные договоры о полном  
материальной ответственности

1. Заведующий хозяйством.
2. Кастелянша
3. Кладовщик

\_\_\_\_\_ М.А. Сидорок

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Салюк