

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«Озерщинская средняя школа №2»**  
**на 2022-2025 годы**

Одобен на профсоюзном собрании  
«31» мая 2022 года, протокол № 4

д. Озерщина  
2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Раздел I. «Общие положения»	стр. 4
2.	Раздел II. «Организация, нормирование и оплата труда»	стр. 6
3.	Раздел III. «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	стр.13
4.	Раздел IV. «Гарантии занятости»	стр.17
5.	Раздел V.«Охрана труда»	стр.22
6.	Раздел VI.«Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	стр.25
7.	Раздел VII.«Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»	стр.26
8.	Раздел VIII.«Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	стр.29
9.	Раздел IX.«Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	стр.29
10.	Приложение № 1 –Положение о порядке и условиях премирования	стр.31
11.	Приложение № 2 – Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде	стр.35
12.	Приложение № 3 - Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда педагогическим работникам	стр.37
13.	Приложение № 4 - Положение о порядке оказания материальной помощи	стр.39
14.	Приложение № 5 – Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление	стр.41
15.	Приложение № 6 - Порядок взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом	стр.43
16.	Приложение № 7 - Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда	стр.45
17.	Приложение № 8 - Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	стр.46
18.	Приложение № 9 - Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	стр.47
19.	Приложение № 10 - Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда	стр.48
20.	Приложение № 11 – Перечень рабочих мест, профессий и должностей, работникам которых устанавливаются доплаты в связи с вредными условиями труда	стр.49

21.	Приложение № 12 – Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г и дерматологических средств не менее 5 грамм для нанесения на кожные покровы (паста, мази, крем, гель) в месяц	стр.50
22.	Приложение № 13 - Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	стр.51
23.	Приложение № 14 - Перечень производственных помещений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	стр.54
24.	Приложение № 15 - Перечень профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам	стр.55
25.	Приложение № 16– План мероприятий по охране труда на 2019-2022 годы	стр.57

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР государственного учреждения образования «Озерщинская средняя школа №2» на 2022-2025 годы

## РАЗДЕЛ I. «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Озерщинская средняя школа №2» (далее – Учреждение образования) от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Озерщинская средняя школа №2» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Ярец Натальи Михайловны, и государственное учреждение образования «Озерщинская средняя школа №2» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Паршуткина Александра Григорьевича (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 Речицкого районного исполнительного комитета и Речицкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022/2025 годы (далее – Соглашение).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договор продолжает действовать.

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

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

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

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

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

Договор считается вступившим в силу со дня подписания (31.05.2022 № 14/6) и является действительным независимо от факта его регистрации.

16. Стороны согласились регулярно освещать на сайте Учреждения образования промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

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

17. Наниматель обязуется:

17.1. 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.

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

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

18. Профком обязуется:

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

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

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

#### 19. Стороны пришли к соглашению:

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

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

19.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, надбавки за характер труда, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам Учреждения образования устанавливаются Договором, его соответствующими положениями №№ 1-5. Они разрабатываются непосредственно в Учреждении образования, утверждаются руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора.

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

При распределении надбавок, премии учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых соответствующими Положениями Договора.

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

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

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

19.4. Материальная помощь руководителю оказывается на основании Приложения №3 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2»».

Руководителю (заместителям) Учреждения образования, имеющим педагогическую нагрузку, устанавливается премия за эту работу в размерах и на условиях Приложения №1 «Положение о премировании работников ГУО «Озерщинская средняя школа №2»».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

условиях неполного рабочего времени.

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

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

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

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

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

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

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

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

19.13. Устанавливать надбавку за высокие достижения в труде и (или) премию в размере 10 % ставки (оклада) молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, завершившим обучение с отличием, а так же получившим академическую степень магистра добросовестно исполняющим свои должностные обязанности, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы согласно Приложение № 2 Договора «Положение о порядке и условиях установления

надбавки за высокие достижения в труде».

19.14. Определить в Положении об оказании материальной помощи:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19.21. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам Учреждения образования, имеющим специальные (с особым режимом) классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются Договором, Приложением № 7 «Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда».

19.22. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники,

выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, а также в случаях:

- организации выпускных вечеров;
- организации и участия в праздничных районных мероприятиях;
- организации и участия в районных, областных конкурсах, конференциях.

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

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

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

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

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

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

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

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

19.25.2. трудового отпуска;

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

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

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

19.25.6. повышения квалификации (переподготовки);

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

19.25.8. рабочей командировке по приказу нанимателя.

Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определен в приложении № 8 Договора.

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

Работникам, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление, предусматривать материальное поощрение через премирование или надбавку в размерах, указанных в Приложениях №1, 2.

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

19.28. Деятельность педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, в шестой школьный день планируется в соответствии с планами (с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя Учреждения образования.

19.29. Руководителю Учреждения образования:

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

19.29.2. оказать материальную помощь лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети Учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия в размерах, установленных Договором, Положением об оказании материальной помощи работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2».

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

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

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

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

согласия.

19.32. Режим работы Учреждения определяют: Договор, Правила внутреннего распорядка, расписание занятий, графики работы. В Учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с выходным днём в воскресенье. Для работников столовой пятидневная рабочая неделя.

Установить режим рабочего времени: суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом год при сменном режиме работы, продолжительности смены свыше 12 часов, но не более 24 часов для сторожа, вахтёра.

Перерыв на обед без отрыва от производства для сторожа, вахтёр, воспитателя.

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

#### 20. Наниматель обязуется:

20.1. 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.

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

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

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

20.5. 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.

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

#### 21. Профком обязуется:

21.1. 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.

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

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению

законодательства о труде, об охране труда.

21.3. 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.

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

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

## 22. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

22.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

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

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий

труда письменно не позднее чем за один месяц.

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

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

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

22.6. 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.

22.7. Наниматели создают 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 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.

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

22.9. 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.

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

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

22.11.1. при рождении внуков – 1 день;

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

- 22.11.3. первый учебный день детей или внуков – 1 день;
- 22.11.4. отцу при рождении ребенка - 3 дня;
- 22.11.5. смерти родственника без учета дороги (муж или жена, родители, родители мужа или жены, дети, братья, сестры, племянники) - 3 дня;
- 22.11.6. бракосочетание самого работника, его детей, внуков- 3 дня;
- 22.11.7. для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования – на срок экзаменационной сессии (экзаменов);
- 22.11.8. для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников – до 90 дней;
- 22.11.9. в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки) – на срок лечения;
- 22.11.10. в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи или сопровождения его на лечение (отец, мать, дочь, сын, супруг (супруга), родной брат, родная сестра) – до 90 дней;
- 22.11.11. по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет- до 90 дней;
- 22.11.12. резервистам в случае прохождения военной службы в резерве- до 90 дней;
- 22.11.13. в связи с курсовой подготовкой (переподготовкой)- до 90 дней;
- 22.11.14. для совместителей в каникулярный период – до 90 дней.
- 22.12. По письменной просьбе работника и по согласованию сторон может быть предоставлен социальный неоплачиваемый отпуск по другим семейно-бытовым причинам продолжительностью до 30 дней в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Республики Беларусь.
- 22.13. По письменной просьбе учителя учреждения образования, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).
- 22.14. Беременным женщинам по их желанию предоставляется один трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.
- 22.15. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. №34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.
- 22.16. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.
- 22.17. Наниматель может с согласия работника при наличии следующих обстоятельств: организации выпускных вечеров, организации праздничных районных

мероприятий, замена работника, срочный неотложный ремонт отозвать работника из трудового отпуска.

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

22.18. Наниматель на основании Договора, Приложения №9 утверждает «Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности».

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

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

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

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

22.22. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

#### **РАЗДЕЛ IV. «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

##### 23. Наниматель обязуется:

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

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

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

23.3. 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 Профкомом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

##### 24. Профком обязуется:

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

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

#### 25. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

25.2.1. разведенным женщинам, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

25.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

25.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

25.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

25.2.9. отцам, воспитывающим детей без матери;

25.2.10. родителям, воспитывающим детей-инвалидов;

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

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

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

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

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

25.6. 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 (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

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

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

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

25.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, 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.

25.12. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза Учреждения образования производится при участии представителя Профсоюза.

25.13. 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 имеющими продолжительный стаж работы по специальности, продолжительность (не менее 10 лет), с их согласия:

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

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

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

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

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

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

25.16. 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.

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

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

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

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

25.20. 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.

25.21. 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.

25.22. 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:

25.22.1. состояние здоровья;

25.22.2. поступившим на военную службу по контракту;

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

25.22.4. избрание на выборную должность;

25.22.5. переезд в другую местность;

25.22.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

25.22.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

25.22.8. изменение семейного положения;

25.22.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

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

25.22.11. пенсионный возраст;

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

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

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

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

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

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

25.25. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха 31 декабря каждого года,

оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса).

25.26. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-3, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются Учреждения образования с численностью до 350 человек.

## **РАЗДЕЛ V. «ОХРАНА ТРУДА»**

### 26. Наниматель обязуется:

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

26.2. 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.

26.3. 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 №16)

26.4. 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.

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

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

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

### 27. Профком обязуется:

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

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

27.3. 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.

27.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

27.7.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».

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

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

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

27.11.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.

#### 28.Стороны пришли к соглашению:

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

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

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-предоставлении компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №10 и Приложение №11);

-выдачей работникам смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №12);

- выдачей работникам средств индивидуальной защиты (Приложение №13);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 14).

28.4. 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 № 15).

28.5.Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда (Приложение № 16).

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

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

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

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

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

28.8. 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.

28.9. 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.

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

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

28.12. 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.

28.13. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда через премирование.

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

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

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

28.17. 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 УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

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

30. Профком обязуется:

30.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников Учреждения образования.

30.2. 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.

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

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

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

31.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

31.4. 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.

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

31.6. 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.

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

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

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

31.9. Вести учет ветеранов труда.

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

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

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

### 32. Наниматель обязуется:

32.1. 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.

32.2. 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.

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

### 33. Профком обязуется:

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

33.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде

помощи первичной профсоюзной организации Учреждения образования на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

#### 34. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

34.4. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, 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 работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе - 30 процентов оклада по основной работе;

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

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

34.5. 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.

34.6. 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 34.5.

34.7. 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 2012г. №150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

34.8. 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.

34.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 34.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

34.10. 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.

34.11. 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 .

34.12. 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»**

#### 35. Стороны пришли к соглашению:

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

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

#### 36. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

38. 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.

#### 39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

39.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в

невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Директор  
ГУО "Озерщинская средняя  
школа №2"  
\_\_\_\_\_ А.Г. Паршуткин

Председатель Профкома  
ГУО "Озерщинская средняя  
школа №2"  
\_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

Одобрено на профсоюзном собрании 31.05.2022 г., протокол №14

## Положение о порядке и условиях премирования работников ГУО «Озерщинская средняя школа №2»

### 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»)

1.2. Положение о премировании работников ГУО «Озерщинская средняя школа №2» (далее – работников, учреждение образования) принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда каждого из них.

### 2. Источники премирования

Источниками средств, направленных на премирование, являются:

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

2.2. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

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

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

### 3. Условия и порядок премирования

3.1. Премирование работников производится ежемесячно.

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время.

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

3.3.1. временной нетрудоспособности;

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

3.3.3. очередных отпусков;

3.3.4. повышения квалификации;

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

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

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

На основании приказа осуществляется выплата (лишение) премии. Приказ доводится для ознакомления со всеми работниками.

### 4. Размеры премирования:

4.1. Премия состоит из базового размера премии и дополнительного размера

\_\_\_\_\_ А.Г. Паршуткин

\_\_\_\_\_ Н.М. Ярец

премии, который устанавливается по показателям.

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

4.3. Дополнительное премирование в текущем периоде осуществляется за счет:

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

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

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

4.5. Дополнительное премирование за декабрь месяц предыдущего года производить в январе текущего года.

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

4.7. Премиирование руководителя Учреждения осуществляется Отделом образования по согласованию с Райкомом профсоюза на основании Соглашения, Положения о премировании руководителей учреждений образования.

5. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям При премировании работников учитываются следующие показатели:

5.1. **для заместителей руководителя учреждения:**

5.1.1. качественную подготовку учебных кабинетов, классов и

т.д. к началу учебного года

10-50%

5.1.2. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины

10-30%

5.1.3. выполнение поручений вышестоящих органов срочных, важных заданий, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда

20-50%

5.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы

10-30%

5.1.5. своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок

15-30%

5.2. **для специалистов:**

5.2.1. достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины

10-20%

5.2.2. за работу по программе профильного преподавания предметов

5-10%

5.2.3. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками

5-20%

5.2.4. вклад в оснащение учебно-методической базы

5-20%

5.2.5. общественная работа в интересах трудового коллектива

10-50%

5.2.6. участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях, семинарах и других мероприятиях

10-50%

5.2.8. сопровождение учащихся на оздоровление	50-100%
5.2.7. членам добровольной дружины по охране общественного порядка	5%
5.2.8. за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда	5%
5.2.9. педагогам за наставничество	5%
5.2.10. за содействие профсоюзу в осуществлении его программ деятельности	10-50%
<b>5.3. для служащих и обслуживающего персонала:</b>	
5.3.1. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	20-50%
5.3.2. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	10-50%
5.3.3. проведение ремонтных работ	20-50%
5.3.4. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	5-20%
5.3.4. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	10-50%
5.3.5. выполнение общественной работы в интересах трудового коллектива	10-30%

## **6. Лишение базовой премии**

Снижение размеров премирования или полное лишение производится по следующим показателям:

### **6.1. Показатели снижения базовой премии на 50%**

- 6.1.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов
- 6.1.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения
- 6.1.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности
- 6.1.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору
- 6.1.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами
- 6.1.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время
- 6.1.7. нарушение трудовой дисциплины
- 6.1.8. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности

### **6.2. Показатели лишения базовой премии на 100%**

- 6.2.1. за прогул без уважительной причины
- 6.2.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору
- 6.2.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка
- 6.2.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности
- 6.2.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля
- 6.2.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

6.3. Лишение работника премии осуществляется в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом руководителя с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована

объяснительная записка работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись.

6.4. Суммы невыплаченной премии остаются в распоряжении учреждения образования.

6.5. Лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

### **7. Условия и размеры единовременной (разовой) премии работникам**

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

7.2. Единовременная премия производится по итогам работы за месяц.

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

7.4. Единовременная премия выплачивается без учета отработанного времени.

7.5. При установлении единовременной премии работникам учитываются следующие показатели:

7.5.1. публикация научных статей и методических разработок в предметных журналах;

7.5.2. подготовка доклада, аналитической справки, выступления на областных и республиканских конференциях, семинарах, съездах;

7.5.3. активное участие в республиканских проектах;

7.5.4. выполнение поручений вышестоящих органов управления, задач соответствующих государственных программ, срочных и важных задач, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда;

7.5.5. в иных случаях по решению комиссии по материальному стимулированию труда

## **Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2»**

### **1. Общие положения**

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

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

1.3. Надбавки работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2» (далее – работники) устанавливаются на месяц и выплачиваются за фактически отработанное время (объем выполненной работы).

Надбавка не начисляется за периоды:

1.3.1. трудового отпуска;

1.3.2. социального отпуска;

1.3.3. временной нетрудоспособности;

1.3.4. повышения квалификации;

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

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

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

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

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

1.8. Надбавка руководителю учреждения устанавливается на основании Положения районного отраслевого Соглашения.

### **2. Порядок и условия установления надбавок**

Показатели установления надбавки за высокие достижения в труде:

2.1.	<b>для заместителей руководителя учреждения:</b>	
2.1.1	высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	50-100%
2.1.2.	подготовка и проведение уставных мероприятий, семинаров, конференций	30-60%
2.1.3.	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	50-100%

2.1.4.	качественная организация образовательного процесса в профильных классах	30-50%
2.1.5.	высокие результаты в проведении акций, выставок, творческих работ	50-100%
2.2	<b>для специалистов</b>	
2.2.1.	проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения	20%
2.2.2.	результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах - на районном уровне - на областном уровне - на республиканском уровне	100% 150% 200%
2.2.3.	подготовка к ЦТ	10-15%
2.2.4.	сопровождение учащихся на оздоровление	50-100%
2.2.5.	выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации)	20-50%
2.2.6.	участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях, семинарах и других мероприятиях (в зависимости от результативности)	10-50%
2.2.7.	членам добровольной дружины по охране общественного порядка	5%
2.2.8.	общественным инспекторам по ОТ	5%
2.2.9.	за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	50%
2.2.10.	за содействие профсоюзу в осуществлении его программ деятельности	10-50%
2.2.11.	оказание платных образовательных услуг	10-30%
2.2.12.	организация и ведение документации по питанию	20-50%
2.2.13.	работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель РБ», «Заслуженный работник образования РБ», «Заслуженный работник физической культуры и спорта РБ», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі»	20%
2.2.14.	молодым специалистам с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые два года работы	10-20%
2.2.15.	организация ведомственной и индивидуальной подписки	20%
2.2.16.	работа с сайтом учреждения	20%

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

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.3. Источники выплаты надбавки:  
в учреждении общего среднего образования для педагогических работников, реализующих содержание образовательных программ среднего образования – 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

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

2. Порядок и условия установления размера надбавки:

2.1. Надбавка устанавливается за выполнение отдельных видов работ:

2.1.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями-до 60%

2.1.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период-30-60%

2.1.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования-15-30%

2.1.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)-30-60%

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

2.1.7. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования-20-30%

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

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

**Положение  
о порядке оказания материальной помощи работникам  
ГУО «Озерщинская средняя школа №2»**

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

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

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

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

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

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

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

1.	рождение ребенка	5
2.	бракосочетание работника (впервые)	5
3.	вследствие стихийного бедствия, несчастного случая в семье работника	5
4.	смерти работника учреждения	15
5.	смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители)	10
6.	смерти близкого родственника работника (родные братья, сёстры)	2
7.	продолжительной болезни работника (10 дней и более)	2
8.	родителям детей, идущих в 1 класс, для приобретения школьно-письменных принадлежностей к началу учебного года	1
9.	в связи с круглыми датами в жизни работника (50,55,60 лет) и достижения пенсионного возраста	10
10.	единовременная материальная помощь на первичное обустройство молодых специалистов	2
11.	оказывать материальную помощь молодому специалисту в связи с тяжелым материальным положением на основании, подтверждающих документов	1
12.	единовременная выплата материальной помощи молодым	

	специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки при условии продолжения работы в данном учреждении после отработки обязательного срока работы и продления трудовых отношений сроком не менее чем на три года	2
13.	единовременная материальная помощь лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений в случае сокращения численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия в размере	2

7. Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

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

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

10. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение квартала, распределяются в конце текущего квартала между основными работниками, работающими на полную ставку в равных долях, в том числе и руководителю учреждения образования, кроме работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет. Для работающих на неполную ставку- 50% от суммы на каждого работника. Вновь пришедшие и уволенные работники получают квартальную материальную помощь в пропорциональном отношении к отработанному времени. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, работающим по совместительству, материальная помощь оказывается только по заявлениям. Совместители и временно работающие материальную помощь не получают. Материальная помощь выплачивается в конце квартала.

## Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2»

### 1. Общие положения

Оздоровление - комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья граждан.

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

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

1.3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования ГУО «Озерщинская средняя школа №2» (далее – работники) осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) из расчета:

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

- остальные работники-1 оклад.

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

### 2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

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

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

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

2.4. В случае, когда работник принят на работу в текущем календарном году на должность, по которой уже была выплачена единовременная выплата на оздоровление в полном объеме, возможно произвести данную выплату в размере, пропорциональном отработанному времени при наличии средств на эти цели.

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

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

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

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

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

## ПОРЯДОК взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом

### I. По вопросам законодательства о труде

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

комиссии по трудовым спорам;  
 аттестационной комиссии;  
 комиссии по тарификации;  
 комиссии по проверке знаний по охране труда;  
 комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве;  
 комиссии по назначению пособий за счет средств государственного социального страхования;  
 примирительной комиссии;  
 комиссии по разработке коллективного договора;  
 реестр педагогических работников для целей профессионального пенсионного страхования.

## II. По вопросам охраны труда

### 1. Участие профсоюза:

в организации обучения и проверки знаний у работников и специалистов по вопросам охраны труда;  
 в своевременной организации проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;  
 в техническом осмотре зданий и сооружений при проведении Дней охраны труда;  
 в проведении паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда учреждения образования;  
 в подготовке и приеме учреждения образования к новому учебному году;  
 в расследовании и учете несчастных случаев на производстве;  
 согласование инструкций по охране труда.

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

своевременность прохождения медицинского осмотра работников (перечень работников, график прохождения, приказ о возложении ответственности за прохождение медосмотра, ознакомление с приказом под роспись);  
 порядок заключения трудовых отношений с работниками;  
 порядок приема рабочих на работу с повышенной опасностью (медосмотры, проведение соответствующих инструктажей);  
 обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, санитарно-бытовыми помещениями, укомплектованность медицинских аптек согласно перечню;  
 подготовка учреждения к отопительному сезону;  
 организация противопожарных мероприятий и мероприятий по электробезопасности в учреждении;  
 профилактика и предупреждение возможных профессиональных заболеваний».

## **Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2»**

1. Доплаты за особые условия труда устанавливаются работникам (включая заместителей руководителя), в размерах от базовой ставки за работу:

1.1. с обучающимися детьми, имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность, в том числе аутистические нарушения, нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием:

1.1.1. заместителю директора по учебной работе-20%

1.1.2. учителю-дефектологу-20%

1.1.3. учителям классов интегрированного обучения и воспитания на I ступени обучения согласно часовой нагрузки-20%;

1.1.4. учителям классов интегрированного обучения и воспитания на II ступени обучения согласно часовой нагрузки -20%;

1.1.5. воспитателям группы продлённого дня, имеющих в группе учащихся с ОПФР-20%

1.1.6. педагогам дополнительного образования, работающих с учащимися с ОПФР-20%

2. Доплаты за особые условия труда устанавливаются:

2.1.библиотекарю, педагогическим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов одному работнику;

3. Порядок и размер доплаты руководителю:

3.1. Руководителю доплата устанавливается в случае (случаях):

3.1.1.организована работа по реализации программы специального образования в одном классе и более (одной группе и более)- 10%;

3.1.2. организована работа пункта коррекционно - педагогической помощи – 10%.

3.2. Если в учреждении организована работа по пунктам 3.1.1-3.1.2., размер надбавки суммируется, но не должен превышать 20%;

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

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

1. воспитатель,
2. учитель,
3. учитель-дефектолог,
4. руководитель физического воспитания
5. секретарь (делопроизводитель),
6. повар,
7. кухонный рабочий,
8. кладовщик,
9. уборщик помещений,
10. уборщик территории;
11. рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений;
12. сторож (вахтер),

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

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

I. Должности работников, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

1. Кладовщик,
2. Директор,
3. Заместители директора,
4. Заведующий хозяйством

II. Работы, выполняемые работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Работы по приему на хранение; обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, в пищеблоках, хранилищах, кладовых.
2. Работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, их доставке (сопровождению),
3. Работы по сбору, хранению всех видов лома и отходов драгоценных и цветных металлов, по их доставке.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с**  
**вредными условиями труда**

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность доп. отпуска (кал. дней)	Класс условий труда	Основание для предоставления отпуска, сокращения рабочей недели
1.	Повар:	4	3.1	Пост. Сов.Мина РБ от 19.01.2008 № 73
2.	Шеф - повар	4	3.1	Пост. Сов.Мина РБ от 19.01.2008 № 73

Основание:

1. Статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденном Постановлением Совета Министров РБ 22.02.2008 № 253
3. Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсации по ее результатам, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 22.02.2008 № 35.
4. Постановление Совета Министров РБ от 19.01.2008 №73
5. Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ от 10.12.2007 № 170 "О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**рабочих мест, профессий и должностей, работникам которых устанавливаются**  
**доплаты в связи с вредными условиями труда**

№	Перечень профессий и должностей	Время работы за 1 день	Размер доплат (% от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу)
1.	Шеф-повар	8 ч.	0,03 %
2.	Повар		0,03 %

Примечание: Особо опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда в учреждениях образования нет.

Основание:

1. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденном Постановлением Совета Министров РБ 22.02.2008 № 253

2. Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсации по ее результатам, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 22.02.2008 № 35.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и работ, связанных с загрязнением,**  
**на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г и дерматологических средств не**  
**менее 5 грамм для нанесения на кожные покровы (паста, мази, крем, гель) в**  
**месяц**

1. Уборщик помещений
2. Повар
3. Кухонный рабочий
4. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
5. Лаборант
6. Учитель (трудовое обучение)
7. Уборщик территории

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

Основание:

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

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

№	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка	Кол-во	Срок носки в месяцах	
1.	Уборщик территории	Костюм х/б	ЗМи	1	12	
		Фартук х/б с нагрудником	Ми	1	12	
		Ботинки кожаные	Ми	1	12	
		Рукавицы х/б с накладками	Ми	1	2	
		<u>Зимой дополнительно</u>				
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	1	36	
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	1	36	
		Валяная обувь	Тн20	1	48	
		Галоши на валяную обувь		1	24	
2.	Кладовщик	<u>В остальное время года дополнительно</u>				
		Плащ непромокаемый	Вн	1	36	
		Сапоги резиновые	В	1	24	
		Халат х/б или костюм х/б	ЗМи	1	12	
		Рукавицы х/б с накладками	Ми	1	3	
3.	Гардеробщик	<u>Для работников УДО</u>				
		Халат х/б	ЗМи	4	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	2	6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	2	3	
		Халат х/б	ЗМи	1	12	
4.	Кухонный рабочий	Халат х/б	ЗМи	4	12	
		Передник х/б	Ми	5	6	
		Ботинки или тапочки кожаные	Ми	2	12	
			Ми	4	6	
		Колпак или косынка х/б	Вн	3	6	
		Фартук клеенчатый с нагрудником	Вн	1	До износа	
		Перчатки резиновые	Ми	2	3	
5.	Лаборант	Рукавицы комбинированные				
		Халат х/б	ЗМи	1	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	1	Дежурн.	
		Перчатки резиновые	Вн	1	До износа	

		Очки защитные	ЗН	1	До износа
6.	Учитель трудового обучения, постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских	Костюм х/б или халат х/б Очки защитные	ЗМи ЗН	1 1	12 До износа
7.	Повар	Халат х/б Колпак или косынка х/б Ботинки или тапочки кожаные Фартук клеенчатый с нагрудником	ЗМи Ми Ми	4 4 2	12 6 12
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм х/б или халат х/б Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Очки защитные Перчатки резиновые <u>На наружных работах зимой дополнительно</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми ЗнГ Зн Вн	1 1 1 1 1	12 12 1 До износа До износа
9.	Сторож (вахтер)	Халат х/б (вискозно- лавсановый) или костюм х/б <u>При наружных работах дополнительно</u> Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Плащ с капюшоном Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющее прокладке Валянная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы ватные Полушубок	ЗМи Ми Вн Тн Тн Тн20 Тн Тн	1 1 1 1 1 1 1 1 1	12 12 12 36 36 48 24 24 Дежурный
10.	Уборщик помещений	Халат х/б Рукавицы х/б с накладками Фартук прорезиненный <u>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно</u>	ЗМи Ми Вн Бм	1 1 1	12 2 Дежурный

		Сапоги резиновые или полусапоги	В	1	12
		Перчатки резиновые	Вн	1	До износа
11.	Педагог дополнительно го образования	<u>При работе, связанной с загрязнениями</u>			
		Халат х/б	ЗМи	1	До износа
		Перчатки трикотажные	Ми	1	До износа

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 22 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 г. № 356-З.
3. Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 24.11.1999 г. № 696 «Об утверждении отраслевых норм выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».
4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.11.2006 г. № 110 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики».
5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.06.2009 г. № 93 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования».

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

1. Вахта.
2. Пищеблок.
3. Химические и физические лаборатории.
4. Столярные и слесарные мастерские.
5. Учебно-производственные мастерские.
6. Кабинеты информатики.
7. Кабинеты обслуживающего труда.
8. Спортивный зал.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

**Перечень профессий работников, подлежащих прохождению обязательных медицинских осмотров**

№ п/п	Наименование должности	Пункт постановления МЗ РБ от 29.07.2019 № 74	Вредный фактор	Периодичность прохождения
1	Руководитель учреждения образования	Приложение 3 п.22 (для директоров учреждений общего среднего образования - УОСО), Приложение 3 п.23 (для заведующих учреждений дошкольного образования - УДО, СПЦ)	Работа в УОСО Работа в УДО	1 раз в год
2	Заместитель руководителя учреждения образования	Приложение 3 п.22 (для УОСО), Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ)	Работа в учреждениях образования Работа в ДДУ	1 раз в год
4	Учитель, учитель-дефектолог воспитатель, педагог-психолог и др. работники УОСО	Приложение 3 п.22	Работа в учреждениях образования	1 раз в год
6	Уборщик помещений	Приложение 3 п.22 (для школ,  Приложение 3 п.23 (для ДДУ, СПЦ) Приложение 3 п. 1 Приложение 1 п.1.2.3  Приложение 1 п. 1.2.8.  Приложение 3 п. 20 (для ГЦХО)	Работа в УОСО Работа в ДДУ  Работа на высоте Работа с применением синтетических моющих средств Приготовление и использование дез.средств Уборка и дезинфекция продуктовых складов	1 раз в год  1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 3 года  1 раз в 3 года  1 раз в год
7	Рабочий по КОЗиС	Приложение 3 п.22 (для школ), Приложение 3 п.23 (для ДДУ, СПЦ) Приложение 3 п. 1	Работа в УОСО Работа в УДО Работа на высоте	1 раз в год  1 раз в год 1 раз в 2 года
8	Кладовщик, подсобный (кухонный) рабочий	Приложение 3 п.22 (для УОСО), Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ) Приложение 3 п. 20	Работа в УОСО Работа в УДО Работа с пищевыми продуктами	1 раз в год  1 раз в год 1 раз в год
9	Повар, шеф-повар	Приложение 3 п.22 (для школ)	Работа в УОСО Работа в УДО	1 раз в год

		Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ) Приложения 3.п. 20  Приложение 1 п.4.8 (для класса условий труда 3.1 в учреждениях где установлены доплаты и дополнительный отпуск по результатам аттестации рабочих мест)	Работа с пищевыми продуктами  Повышенная температура в помещении	1 раз в год 1 раз в год  1 раз в 2 года
12	Уборщик территории	Приложение 3 п.22 (для УОСО) Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ)	Работа в УОСО Работа в УДО	1 раз в год
13	Сторож, вахтер	Приложение 3 п.22 (для УОСО) Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ) Приложение 3 п.11	Работа в УОСО Работа в УДО Охрана объекта	1 раз в год  1 раз в год 1 раз в 2 года

Основание:

1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 12.07.2013г. № 61-3.
3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 г.