

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«ОЗЕРЩИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №2»
Речицкого района
на 2025-2028 годы

Принят и подписан
на профсоюзном собрании
первичной профсоюзной организации
государственного учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
«30» сентября 2025 года, протокол № 5

д. Озерщина
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Раздел I. Общие положения	Стр. 4
2.	Раздел II. Организация, нормирование и оплата труда	Стр. 7
3.	Раздел III. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства	Стр. 16
4.	Раздел IV. Гарантии занятости	Стр. 24
5.	Раздел V. Охрана труда	Стр. 32
6.	Раздел VI. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждения образования	Стр. 36
7.	Раздел VII. Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива	Стр. 40
8.	Раздел VIII. Сохранение интересов работников при проведении приватизации	Стр. 43
9.	Раздел IX. Организация выполнения Договора и контроль, ответственность сторон	Стр. 43
10.	Приложение № 1. Положение о порядке и условиях премирования	Стр. 46
11.	Приложение № 2. Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде	Стр. 52
12.	Приложение № 3. Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда работникам	Стр. 55
13.	Приложение № 4. Положение о порядке оказания материальной помощи	Стр. 58
14.	Приложение № 5. Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление	Стр. 61
15.	Приложение № 6. Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда	Стр. 63
16.	Приложение № 7. Порядок взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом	Стр. 65
17.	Приложение № 8. Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	Стр. 68
18.	Приложение № 9. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	Стр. 69

19.	Приложение № 10. Перечень категорий работников, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день	Стр. 70
20.	Приложение № 11. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами	Стр. 72
21.	Приложение № 12. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	Стр. 73
22.	Приложение № 13. План мероприятий по охране труда на 2025-2026 годы	Стр. 76
23.	Приложение № 14. Перечень профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам	Стр. 77
24.	Приложение № 15. Перечень производственных помещений, подлежащих оснащению медицинскими аптечками для оказания доврачебной помощи	Стр. 79

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2» Речицкого района
на 2025-2028 годы

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Озерщинская средняя школа №2» Речицкого района (далее – Учреждение образования) от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Озерщинская средняя школа №2» Речицкого района Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и государственное учреждение образования «Озерщинская средняя школа №2» Речицкого района (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Сержан Н.В., директор (далее – Стороны).

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), 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 2025-2028 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и

Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между отделом образования Речицкого районного исполнительного комитета и Речицкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, а также вновь принятых работников, являющихся членами Профсоюза либо вступивших в Профсоюз после принятия Договора.

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

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

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту социально-экономических, трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам (далее – Комиссия) и (или) собрании работников.

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его на профсоюзном собрании.

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

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

Каждая из сторон несет ответственность за реализацию настоящего Договора в пределах своих полномочий.

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.

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

Переговоры по принятию и подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать трех месяцев. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по коллективным переговорам (далее – Комиссия).

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством, а Договор действует до истечения срока его действия, если стороны не приняли иного решения.

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

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации организации заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

13. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта или справки), которые рассматриваются на профсоюзном собрании или расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя и доводятся до сведения работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в Управлении по труду, занятости и социальной защите Речицкого районного исполнительного комитета.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1 – в профкоме, 1 – в

Речицком районном комитете Профсоюза, 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с момента подписания («30» сентября 2025 года) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

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, которое одобряется на профсоюзном собрании, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

РАЗДЕЛ II.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

18.2. принимать участие в разработке проектов документов, касающихся организации, нормирования и условий оплаты труда;

18.3. проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда;

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

19. Профком обязуется:

19.1. информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей;

19.2. осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок и доплат, фонда материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков;

19.3. способствовать укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Не реже одного раза в год

анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю;

19.4. по мере необходимости консультировать членов Профсоюза по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда;

19.5. обеспечить реализацию в полном объеме полномочий профсоюзных органов в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава);

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование), 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 29 августа 2025 г. № 65 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях»;

20.2. порядок, условия и размеры установления материального стимулирования, оказания материальной помощи, а так же порядок оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам разрабатываются непосредственно в Учреждении образования, утверждаются директором по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании или на заседании Профкома и являются неотъемлемой частью коллективного договора в части Приложения №1 «Положение о порядке и условиях премирования», Приложения №2 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде», Приложения №3 «Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда работникам», Приложения №4 «Положение о порядке оказания материальной помощи», Приложения №5 «Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление».

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в Учреждении образования создаётся комиссия по материальному стимулированию труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза, администрации, педагогических работников, обслуживающего персонала.

Заседания комиссии оформляются протоколами с указанием даты и номера заседания, порядка финансового распределения. Заверяется протокол подписями членов комиссии;

20.3. премирование руководителя Учреждения образования, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера,

оказание материальной помощи осуществляется отделом образования Речицкого райисполкома по согласованию с президиумом Речицкого районного комитета Профсоюза.

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

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 по согласованию с профсоюзным комитетом;

20.4. размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно в соответствии с действующим законодательством.

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, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится филиалом по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования государственного учреждения «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Речицкого района» до сведения Нанимателя и Профкома, за подписью ответственного должностного лица.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в течение текущего календарного года на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложением № 1 к настоящему Договору;

20.5. производить распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам по согласованию с Профкомом.

Руководитель 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 под роспись до начала трудовых отпусков в летний период.

Наниматель обязан обеспечить педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия нагрузку не менее чем установленной до отпуска по беременности и родам.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графиком работ (сменности), расписанием занятий и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, Договором и согласовывается с Профкомом.

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, приказы о распределении педагогической нагрузки, приказы о материальном стимулировании Работников (об установлении надбавок и доплат, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

Директору Учреждения образования обеспечивать оптимальный режим работы для работников, имеющих двух и более детей до 14 лет, а также для работников, совмещающих работу с обучением;

20.6. производить единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах:

Почетная грамота отдела образования Речицкого райисполкома – две базовые величины;

Грамота Речицкого районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - две базовые величины;

Почетная грамота Речицкого райисполкома – пять базовых величин;

Благодарность Речицкого райисполкома – три базовые величины;

Почетная грамота Речицкого районного Совета депутатов – пять базовых величин;

Почетная грамота главного управления Гомельского облисполкома – две базовые величины;

Благодарность Гомельского областного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - две базовые величины;

Почетная грамота Гомельского областного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - три базовые величины;

Грамота Министерства образования Республики Беларусь – пять базовых величин;

Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь – семь базовых величин;

нагрудный знак Министерства образования «Отличник образования» – пятнадцать базовых величин;

Благодарность Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки – три базовые величины;

Почетная грамота Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - четыре базовые величины;

Нагрудный знак «За адданасць галіноваму прафсаюзу»- пять базовых величин;

Благодарность Гомельского облисполкома – семь базовых величин;

Почетная грамота Гомельского облисполкома –десять базовых величин;

Почетная грамота Гомельского областного Совета депутатов –десять базовых величин;

Почетная грамота Национального собрания Республики Беларусь – десять базовых величин;

Благодарность Премьер-министра Республики Беларусь –десять базовых величин;

Почетная грамота Совета Министров Республики Беларусь –двадцать базовых величин;

20.7. дополнительное премирование руководителя и работников за счет внебюджетных средств от приносящей доход деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Учреждения образования, осуществляется в соответствии с приложениями настоящего Договора, районного Соглашения по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня;

20.8. при наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление, болезнь обучающегося (обучающихся) и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов 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, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом Договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными (рабочими), функциональными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме;

20.9. Директор учреждения образования устанавливает: дополнительные меры стимулирования труда работникам в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса (далее – ТК) (надбавку к окладу и

предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Выпускникам, направленным на работу, надбавку в размере 50% от оклада в соответствии со статьей 261² ТК на весь период обязательной отработки;

20.10. устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

20.10.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 10-50% оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.10.2. оптимальный режим труда и отдыха, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета (организации, осуществляющей научно-методическое обеспечение образования), работы в библиотеке и т.д.;

20.10.3. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях;

20.11. определить в Положении об оказании материальной помощи денежные выплаты для молодых специалистов:

20.11.1. за съем арендного жилья для иногородних;

20.11.2 в связи с тяжелым материальным положением на основании подтверждающих документов (например, акт обследования жилищных условий);

20.11.3. на первичное обустройство жилья;

20.12. выделять единовременную материальную помощь молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, при условии продолжения работы в данном Учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения нового контракта сроком не менее чем на три года в размере 2 б.в.;

20.13. установить в Учреждении образования:

шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье;

Предусмотреть перечень категорий работников, для которых установлен особый режим работы:

суммированный учет рабочего времени (с учетным периодом календарный год) для сторожа, вахтёра;

сменный режим работы для сторожа;

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

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

20.14. производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц: не позднее 24 числа – за первую половину текущего месяца и не позднее 11 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне их;

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести либо продлить отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя;

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

20.17. за нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством;

20.18. при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом (бухгалтерией) с последующим перерасчетом заработной платы;

20.19. Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда работникам определяется Приложением № 6, к настоящему Договору.

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается Директором на основании приказа по согласованию с Профкомом.

Директору учреждения конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается отделом образования Речицкого райисполкома по согласованию с Речицким районным комитетом Профсоюза;

20.20. проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

20.21. привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 ТК), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 ТК;

Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях:

- организации выпускных вечеров;
- организации праздничных районных мероприятий;
- организации и участия в олимпиадном движении, районных, областных конкурсах, конференциях.

20.22. в целях обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей ГПД в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и иные) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством;

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

20.24. деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя;

20.25. устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 ТК в соответствии с Приложением № 9 Договора (в соответствии с перечнем);

20.26. в соответствии с пунктом 9.9. Инструкции о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования (Постановление Министерства образования Республики

Беларусь от 21.07.2021 № 149) включать в бюджетную смету средства для оплаты замены временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей в случаях:

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

20.26.2. трудового отпуска;

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

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

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

20.26.6. повышения квалификации (переподготовки);

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

20.26.8. рабочей командировке по приказу нанимателя.

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

20.27. анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер;

20.28. руководитель (заместитель) имеют право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу;

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

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

20.31. 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 и надбавку в размерах, определенных коллективным договором.

РАЗДЕЛ III. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

21.1. утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, об оказании материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом;

21.2. приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем;

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

21.4. при решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами;

21.5. включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников;

22. Профком обязуется:

22.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке;

22.2. оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь;

22.3. осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с иском о защите трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов;

22.4. информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год;

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом в соответствии с Приложением № 7 «Порядок взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом»;

23.2. установленные Коллективным Договором полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах Учреждения образования;

23.3. предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организации, другой Стороне;

23.4. не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Нанимателя и Профкома;

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

23.6. наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 ТК, 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 Профкомом.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки менее чем на ставку педагогической работы педагогическим работникам, которым установлена норма 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 ТК.

Наниматель обязан предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация на подтверждение квалификационной категории является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

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

23.8. предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 ТК;

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование в заочной или дистанционной форме трудовые отпуска за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы в размере, необходимом для прохождения экзаменационной сессии;

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

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

учителям (преподавателям) учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет;

23.9. предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные (оздоровительные) учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы;

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

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению Нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК и иными законодательными актами;

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 ТК, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК;

23.11. наниматель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его согласия;

23.12. наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 ТК, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором;

23.13. по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 ТК, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

Предоставлять по письменному заявлению работника не более трех календарных дней с сохранением за ним среднего заработка в случае:

23.13.1.1. при рождении ребенка отцу – 3 дня;

23.13.1.2. смерти близкого родственника без учета дороги (муж или жена, родители, родители мужа или жены, дети) – 3 дня;

23.13.1.3. бракосочетание работника – 3 дня;

23.13.2. без сохранения заработной платы:

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

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

23.13.2.3. в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки) – на срок лечения, но не более 90 дней;

23.13.2.4. в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи или сопровождения его на лечение (отец, мать, дочь, сын, супруг (супруга), родной брат, родная сестра) – на срок лечения, но не более 90 дней;

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

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

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

23.13.2.8. приемным родителям в связи с оздоровлением детей - до 90 дней;

23.13.2.9. для совместителей в каникулярный период – до 90 дней;

23.13.2.10. юбилейная дата (40, 50, 60 и т.д.) – 1 день; памятная дата (45, 55, 65 и т.д.) – 1 день;

23.13.2.11. первый учебный день в первом классе детей или внуков – 1 день;

23.13.2.12. при рождении внуков – 1 день;

23.13.2.13. бракосочетание детей (внуков) работника – 3 дня;

23.13.2.14. смерти родственника без учета дороги (братья, сестры, племянники) – 3 дня;

23.13.2.15. посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) работников (1 класс), окончанием учебного года у детей выпускных классов (9, 11) – 1 день.

Данная норма распространяется на работников – членов профсоюза.

Для работников бюджетных организаций сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребёнку по его письменному заявлению предоставляется единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной статьей 186 ТК.

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение;

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

23.15. обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы на один час в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34;

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

23.17. график трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января, согласовывается с Профкомом и доводится до сведения всех работников;

23.18. наниматель может с согласия работника отозвать его 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 компенсируется в денежной форме;

23.19. устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 5 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств согласно законодательству (Перечень – Приложение № 10).

Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью второй настоящего пункта, производится за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств — за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Нанимателем производится по согласованию с Профкомом;

23.20. по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

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

23.23. в целях урегулирования разногласий между Нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, Договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организации комиссию по трудовым спорам;

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

23.24.1. для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

23.24.2. для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

23.24.3. в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение, оздоровление;

23.24.4. по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

23.24.5. приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

23.25. отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам–матерям в соответствии со статьей 271 ТК.

Привлечение таких работников к сверхурочным работам, направление в командировку, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия;

23.26. наниматель по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины (оформление наследства, уход за больным членом семьи (супруги, родители, дети, родные братья, сестры), а также сопровождения его на лечение; прохождения медицинского обследования и др. случаях) может принять решение об изменении графика работ или предоставления перерыва в работе до трех часов с отработкой в данный или другой рабочий день (в зависимости от режима работы, расписания занятий и возможность организации замены).

Изменение режима работы производится изменением графика работ в этот день, который утверждается нанимателем по согласованию с организацией Профсоюза;

23.27. наниматель предоставляет работнику члену Профсоюза трудовой отпуск (его часть) при приобретении работником путевки за собственные средства и уведомлении об этом нанимателя не позднее, чем за месяц до планируемой даты поездки. В иных случаях работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы;

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

23.29. очередность предоставления трудовых отпусков определяется

графиком отпусков, который утверждается нанимателем и согласовывается с Профкомом до 5 января и доводится до сведения всех работников.

ГЛАВА IV ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

24.1. обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией;

24.2. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организации, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Предусматривать меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям, (должностям);

24.3. сокращение классов (групп) в течение учебного года, перевод организации на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с Профкомом;

24.4. уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации, реорганизации организации (ее структурных подразделений), смене собственника организации, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

25. Профком обязуется:

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

25.2. не снимать с профсоюзного учета Работников - членов Профсоюза (по их письменному заявлению), высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы (но не более одного года со дня увольнения).

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора;

26.2. 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 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 организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома;

26.3. 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, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

26.3.1. работнику, имеющему неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);

26.3.2. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

26.3.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

26.3.4. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

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

26.3.6. одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

26.3.7. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации сроком не менее 10 лет;

26.3.8. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

26.3.9. избранным в состав профсоюзных органов;

26.3.10. членам комиссий по трудовым спорам;

26.3.11. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного возраста);

26.3.12. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям;

26.3.13. женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы);

26.3.14. отцам, воспитывающим детей без матери;

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

26.5. в период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами, местными соглашениями.

При повышении заработной платы сокращаемому работнику зарплата повышается наравне с остающимися в штате, а также сохраняются другие, предусмотренные системой оплаты труда выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации, реорганизации, содействовать их переобучению;

26.6. предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организацию при появлении вакансий;

26.7. увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников проводить только после следующих упреждающих мер:

заполнение вакантных мест;

увольнение совместителей;

26.8. ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях;

26.9. 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. Не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, письменно предупреждать работника об изменении существенных условий труда (заключение контракта) с вручением проекта контракта в день предупреждения;

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

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

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

26.13. продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² ТК.

Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя организации Профсоюза соответствующего уровня;

26.14. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в организации, продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

26.14.1. 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 261² Трудового кодекса;

26.14.2. 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 261² Трудового кодекса.

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

26.15. заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на максимальный срок с ее (его) согласия;

26.16. 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, у которых на дату заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок пять лет;

26.17. наниматель (начальник отдела образования) при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, уведомляет органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективным договором, действующим в отрасли;

26.18. установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² ТК;

26.19. продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия;

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

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

26.22. наниматель при приеме на работу обязан заключить с работником трудовой договор (контракт) и ознакомить его под роспись, коллективным договором, ПВТР, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы (характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них);

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается руководителем Учреждения образования;

26.23. заключать (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, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок;

26.24. заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² ТК;

26.25. наниматель по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 3 части второй статьи 35 ТК при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.25.1. состояние здоровья;

26.25.2. поступившим на военную службу по контракту;

26.25.3. достижение общеустановленного пенсионного возраста,

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

26.25.4. избрание на выборную должность;

26.25.5. переезд в другую местность;

26.25.6. необходимость ухода за больными (инвалидами) родственниками;

26.25.7. необходимость ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

26.25.8. изменение семейного положения;

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

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

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

26.25.12. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

26.25.13. перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

26.25.14. в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

26.26. устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе;

26.27. нанимателям ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); развивать кадровый потенциал организаций системы образования, предусмотрев вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.;

26.28. предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в том числе материальное стимулирование труда, а также необходимое обучение работников;

26.29. не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями;

26.30. при наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного

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

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени;

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

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек;

26.32. выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, материальную помощь в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года;

26.33. предоставлять работникам – членам Профсоюза, работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, 30 календарных дней (работники, признанные инвалидами; работники моложе восемнадцати лет) дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² ТК;

26.34. в случае неявки работника на работу более трёх месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работнику письменно правовые последствия длительного отсутствия, а также право нанимателя расторгнуть трудовые отношения с работником по пункту 5 статьи 42 ТК (неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности);

26.35. в случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

ГЛАВА V ОХРАНА ТРУДА

27. Наниматель обязуется:

27.1. обеспечить право работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности;

27.2. обеспечить формирование и реализацию 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;

27.3. выделять финансовые средства, оборудование и материалы для выполнения мероприятий, предусмотренных Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников (Приложение № 13);

27.4. оформлять кабинет или уголки по охране труда;

27.5. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных и предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 14);

27.6. 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 льготах и компенсациях, установленных законодательством и Договором;

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

27.8. вводить в штатные расписания организаций системы образования должности инженеров по охране труда в соответствии с нормативами определенными законодательством, в учреждении образования возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо, прошедшее требуемое обучение по охране труда;

27.9. обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений и оборудования в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса;

27.10. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать Профком, районную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора областной организации Профсоюза;

27.11. работники обязаны соблюдать установленные нормативными, локальными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, об оказании содействия и сотрудничества 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 своего состояния здоровья;

27.12. осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю при наличии финансовых средств;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности.

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

27.13. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

27.14. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

27.15. выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

28. Профком обязуется:

28.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

28.2. проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда;

28.3. координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда;

28.4. принимать участие в организации и проведении (республиканского, областного, городского, районного) этапа смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда;

28.5. заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал;

28.6. при групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

28.7. в ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 "О страховании", содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей;

28.8. осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей;

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

28.10. 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 года №420;

28.11. проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. осуществлять в Учреждении образования контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда;

29.2. в целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии социальным партнерам продолжить работу по организации и

проведению мероприятия «Неделя нулевого травматизма», по созданию базового учреждения по продвижению Концепции «нулевого травматизма»;

29.3. принимать участие в семинарах по охране труда;

29.4. постоянно осуществлять контроль за выдачей работникам, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств согласно Приложению №11;

29.5. добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда согласно Приложению № 13 «План мероприятий по охране труда на 2025-2028 годы»;

29.6. направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3 Президента Республики Беларусь;

29.7. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров в соответствии с Приложением № 14 «Перечень профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам»;

29.8. предусматривать в бюджетной смете расходов Учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

29.10. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, созданию условий для их эффективной работы и установлению мер поощрения;

29.11. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

29.12. обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) Учреждения образования и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

29.13. 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 в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР;

29.14. установить, что работники обязаны 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.

ГЛАВА VI

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

30. Наниматель обязуется:

30.1. содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, 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;

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

30.3. при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производить отчисление ППО денежных средств для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, 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 фонда заработной платы.

31. Профком обязуется:

31.1. способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников-членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист»;

31.2. оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путевок при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза, приобретенные работниками – членами Профсоюза, в размере 2 базовых величин.

31.3. оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый»; (при их наличии)

31.4. содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в ППО, в том числе и финансово при наличии возможности;

31.5. организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город;

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

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

31.8. приобретать детям в возрасте до 15 лет работников – членов Профсоюза, работникам – членам Профсоюза подарки к Новому году.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. осуществлять общественный контроль за работой столовой, итоги которого обсуждать с участием представителей Профкома не менее 2-х раз в год;

32.2. представители Профкома включаются в составы создаваемых в организациях комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников путем делегирования постановлением Профкома;

32.3. 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 работников;

32.4. совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильем работников организации и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

32.5. продолжить работу по совершенствованию форм оздоровления работников;

32.6. Содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства ("три плюс три") с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу;

32.7. принимать участие в республиканских, областных, районных спартакиадах, туристских слетах и другие спортивно-массовых мероприятиях, а также обеспечивать участие работников (команд) организаций системы образования в межотраслевых спартакиадах и

туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

32.8. для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые (культурно-массовые) мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности);

32.9. создавать для работников надлежащие бытовые условия, в том числе для обеспечения горячим питанием, занятий физической культурой и спортом, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников;

32.10. закреплять ветеранов Учреждения образования и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, за Учреждением образования, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения, осуществлять дополнительные меры поддержки ранее работавших в Учреждении образования ветеранов отрасли образования и Профсоюза;

32.11. содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в уставных, воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации;

32.12. вести совместно учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь и социальную поддержку;

32.13. наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103¹ ТК.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с

сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

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

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

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

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами;

32.14. работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы предоставляется:

сохранение взаимосвязи с трудовым коллективом молодых работников, проходящих воинскую службу, в том числе с посещением воинских частей;

стимулирование возвращения молодых специалистов в Учреждение образования после прохождения ими военной службы по призыву (прохождения альтернативной службы):

заключать контракт в пределах максимального срока действия;

устанавливать надбавку за работу по контракту в размере 50% оклада и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск в максимальном размере;

оказывать материальную помощь согласно Приложению №4 настоящего Договора;

организовать наставничество в отношении молодых работников.

32.15. осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем;

32.16. развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь. Педагогам-наставникам устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с Приложениями № 2, № 3 Договора;

32.17. создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

Содействовать организации работы Районного Молодежного Совета, проведению ими мероприятий;

32.18. оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и охраны детства.

ГЛАВА VII ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

33. Наниматель обязуется:

33.1. предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав членов Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников;

33.2. рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний (конференций), в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок (мониторингов), проведенных представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

34. Профком обязуется:

34.1. проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда;

34.2. оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации, на основании заявления члена Профсоюза.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством;

35.2. нанимателю обеспечить предоставление Профкому для осуществления уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, стипендиальному обеспечению обучающихся;

35.3. предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на

конференциях, пленумах, президиумах, съездах с сохранением среднего заработка.

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в планы совместной работы Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно властные полномочия в сфере образования), и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях могут осуществляться за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

35.4. сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени профсоюзной организации;

35.5. предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

35.6. учитывать при поощрении работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием;

35.7. применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения Нанимателя по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом Нанимателем, но не ниже 30 процентов оклада;

35.8. поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза;

35.9. предоставлять Профкому в безвозмездное пользование помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для их деятельности условия в соответствии с законодательством;

35.10. расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями

работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности) 4, статьи 42 ТК:

с работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия Профкома, а с председателем ППО только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с работниками, избранными в районные, городские, областные, Республиканский комитеты Профсоюза и не освобожденными от работы – с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссии по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений в него), а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, 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 организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) организации Профсоюза соответствующего уровня;

35.11. привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия организации Профсоюза соответствующего уровня;

35.12. 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 руководящих органов организаций Профсоюза работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания;

35.13. не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав руководящих органов организаций Профсоюза, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК;

35.14. председателю ППО обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) определяются только с его согласия;

35.15. общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

ГЛАВА VIII ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

36. Профком обязуется:

36.1. участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза;

36.2. вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности;

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

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. при изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организации, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

37.2. изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомлением Профкома.

ГЛАВА IX ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

38. Наниматель обязуется:

38.1. рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в двухнедельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры

дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах;

38.2. представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность;

38.3. ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, Комиссией.

При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию;

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

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников. Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах;

39.3. лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

39.4. проекты коллективного договора, дополнений и (или) изменений к нему направляются в соответствующую вышестоящую организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия Комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня;

39.5. наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании – не реже одного раза в полугодие;

39.6. доводить содержание Договора (изменений и (или) дополнений к нему) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора;

39.7. для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и постановлением Профкома.

Одобен на профсоюзном собрании
«30» сентября 2025 г., протокол № 5

Договор подписан «30» сентября 2025г.

Директор
государственного
учреждения образования
"Озерщинская средняя
школа №2» Речицкого района

Председатель
профсоюзного комитета
государственного учреждения
образования "Озерщинская средняя
школа №2» Речицкого района

_____ Сержан Н.В.

_____ Н.М. Ярец

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение №1**Положение о порядке и условиях премирования работников
«Озерщинской средней школы №2» Речицкого района****1. Общие положения**

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

1.2. Положение о премировании работников 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 работников 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 работников 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 законом;

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 по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

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.

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 работников состоит из минимального размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

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

4.3. Дополнительное премирование в текущем периоде осуществляется за счет:

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

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

4.4. Дополнительное премирование осуществляется в ближайшие сроки выплаты заработной платы.

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

4.6. Дополнительное премирование за декабрь месяц производится в декабре текущего года.

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

5. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

При премировании работников учитываются следующие показатели:

5.1. для заместителей руководителя учреждения:

5.1.	Результативность участия в творческих конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных, туристических мероприятиях:	
5.1.1.	на районном уровне	5-10%
5.1.2.	на областном уровне	25%
5.1.3.	на республиканском уровне	50-100%
5.2.	Организация участия обучающихся, работников в районных, областных, республиканских мероприятиях	50-100%
5.3.	Качественную подготовку учебных кабинетов, классов и т.д. к началу учебного года	5-50%
5.4.	совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	10-50%
5.5.	выполнение поручений вышестоящих органов срочных, важных заданий, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	10-50%
5.6.	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	10-30%
5.7.	своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок	5-50%

5.2. для специалистов:

5.2.1.	достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины	5-20%
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	5-30%
5.2.4.	вклад в оснащение учебно-методической базы	5-20%
5.2.5.	участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях, семинарах и других мероприятий	10-50%
5.2.6.	сопровождение учащихся на оздоровление	50-100%
5.2.7.	педагогам за наставничество	5-15%
5.2.8.	за выполнение работ в повышении качества и эффективности работы коллектива	10-50%
5.2.9.	за выполнение работ по организации процессов обучения и воспитания	5-30%

5.3. для служащих и обслуживающего персонала:

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	5-50%
5.3.4.	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	5-20%
5.3.5.	предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	10-50%

5.4. Комиссия по материальному стимулированию труда имеет право устанавливать премию и в других случаях, не предусмотренных в п. 5.1 при оценке результатов работы, качества и эффективности труда работников.

6. Лишение минимальной премии

6.1. Лишение минимальной премии до 100% производится по следующим показателям:

6.1.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов;

6.1.2. нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

6.1.3. нетактичное поведение с обучающимися, законными представителями, работниками учреждения образования, подтвержденное в ходе расследования;

6.1.4. наличие травматизма среди обучающихся, произошедшего в учебное время;

6.1.5. нарушение правил охраны труда и техники безопасности;

6.1.6. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности.

6.2. 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.

6.3. Суммы невыплаченной премии остаются в распоряжении учреждения образования.

6.4. Лишение минимального 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. за награды Министерства образования, органов исполнительной власти, Профсоюза:

Почетная грамота отдела образования Речицкого райисполкома – две базовые величины;

Грамота Речицкого районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - две базовые величины;

Почетная грамота Речицкого райисполкома – пять базовых величин;

Благодарность Речицкого райисполкома – три базовые величины;

Почетная грамота Речицкого районного Совета депутатов – пять базовых величин;

Почетная грамота главного управления Гомельского облисполкома – две базовые величины;

Благодарность Гомельского областного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - две базовые величины;

Почетная грамота Гомельского областного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - три базовые величины;

Грамота Министерства образования Республики Беларусь – пять базовых величин;

Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь – семь базовых величин;

нагрудный знак Министерства образования «Отличник образования» – пятнадцать базовых величин;

Благодарность Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки – три базовые величины;

Почетная грамота Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - четыре базовые величины;

Нагрудный знак «За адданасць галіноваму прафсаюзу»- пять базовых величин;

Благодарность Гомельского облисполкома – семь базовых величин;

Почетная грамота Гомельского облисполкома –десять базовых величин;

Почетная грамота Гомельского областного Совета депутатов –десять базовых величин;

Почетная грамота Национального собрания Республики Беларусь –десять базовых величин;

Благодарность Премьер-министра Республики Беларусь –десять базовых величин;

Почетная грамота Совета Министров Республики Беларусь –двадцать базовых величин.

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 2**Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам «Озерщинской средней школы №2» Речицкого района****1. Общие положения**

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

1.2. Надбавка работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2» устанавливается на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы).

Надбавка не начисляется за периоды:

1.2.1. трудового отпуска;

1.2.2. социального отпуска;

1.2.3. временной нетрудоспособности;

1.2.4. повышения квалификации;

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

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

1.4. 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.

1.5. Источниками средств для установления надбавки за высокие достижения в труде являются:

бюджетные средства, выделяемые на установление надбавки работникам (15% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки);

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

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

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

1.7. Надбавку за высокие достижения в труде устанавливает специально созданная в учреждении 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.	для заместителей руководителя учреждения:	
2.1.1.	высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	20-100%
2.1.2.	подготовка и проведение уставных мероприятий, семинаров, конференций	10-60%
2.1.3.	качественная организация образовательного процесса	10-100%
2.1.4.	высокие результаты в проведении акций, выставок, творческих работ	10-50%
2.1.5.	Обеспечение современной и качественной подготовки к новому учебному году, к работе в осенне-зимний период	50-100%
2.1.6.	Укрепление материально-технической базы	10-50%
2.1.7.	Организация работ на пришкольном участке	10-50%
2.1.8.	Организация работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10-50%
2.2.	для специалистов	
2.2.1.	проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения	5% (за каждое)
2.2.2.	результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах на районном уровне (на месяц) 1 место 2 место 3 место	50% 40% 30%

	на областном уровне (на квартал)	100%
	на республиканском уровне (на полугодие)	150%
2.2.3.	подготовка к ЦТ	5-20%
2.2.4.	сопровождение учащихся на оздоровление	50-100%
2.2.5.	Организация профильного и профессионального обучения	10-50%
2.2.6.	участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях, семинарах и других мероприятий (в зависимости от результативности)	10-50%
2.2.7.	за инициативу, творческий подход к решению стоящих задач	10-50%
2.2.8.	организация и ведение документации по питанию	10-50%
2.2.9.	за вклад в повышение качества процесса обучения	10-50%
2.2.10.	молодым специалистам с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые два года работы	10-50%
2.2.11	работа с сайтом учреждения	10-50%

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.

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение №3**Положение о размере, порядке и условиях установления надбавки за характер труда работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2» Речицкого района****I. Общие положения**

1.1. Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования.

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

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

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

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

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

2.2. Источники выплаты надбавки педработникам: в учреждении общего среднего образования при реализации образовательной программы среднего образования – 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.3. Надбавка педработникам устанавливается за выполнение отдельных видов работ:

2.3.1.	за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;	до 60%
2.3.2.	за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;	20-60%
2.3.3.	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;	10-60%
2.3.4.	за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);	20-60%
2.3.5.	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;	до 60%
2.3.6.	за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования.	10-60%
2.3.7.	за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со <u>статьей 97</u> Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;	до 60%

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Надбавка служащим, работникам устанавливается:

3.7.1.	за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	10-50%
3.7.2.	за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	10-60%
3.7.3.	за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	10-50%
3.7.4.	за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	10-60%
3.7.5.	за соблюдение требований техники безопасности	5-20%

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 4

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

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников.

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

2. На оказание материальной помощи направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников в год (или 2,5 % от окладов работников в месяц).

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

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

Заявление и подтверждающие документы на оказание материальной помощи подаются заявителем с не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

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

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

Материальная помощь по заявлениям выплачивается всем категориям

работников.

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

6. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

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 20 дней и более	1 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 (40,50,60 лет) и достижения пенсионного возраста	10
10.	в связи с знаменательными датами в жизни работника (45, 55 лет) и достижения пенсионного возраста	5
11.	за съём арендного жилья для иногородних молодых специалистов	2 (в полугодие)
12.	единовременная материальная помощь на первичное обустройство молодых специалистов	2
13.	оказывать материальную помощь молодому специалисту в связи с тяжелым материальным положением на основании, подтверждающих документов	1
14.	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
15.	на удешевление стоимости путевок при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза	2

7. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей данного

положения приказом начальника отдела образования по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

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

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

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 5**Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2» Речицкого района****1. Общие положения**

Оздоровление - комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья граждан.

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

1.2. Настоящее положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования разработано на основании Указа от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

2. Источники средств на осуществление единовременной выплаты на оздоровление

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

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

2.2. Для работников бюджетных организаций, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности бюджетной организации, источником выплаты являются внебюджетные средства.

3. Порядок и размер единовременной выплаты на оздоровление

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

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

3.3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1,0 оклада работника, если иной размер не установлен

законодательными актами или Совета Министров Республики Беларусь;

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

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

3.6. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени:

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

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

- в случае увольнения в соответствии с порядком, предусмотренным подп. 3.6 п. 3 настоящего Положения.

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

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

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

3.12. Единовременная выплата работнику учреждения образования производится на основании приказа руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.13. Единовременная выплата на оздоровление не выплачивается:

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

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

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета «Озерщинской средней
школы №2» Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 6**Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда
работникам ГУО «Озерщинская средняя школа №2» Речицкого района**

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, расстройства аутистического спектра, нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием; с незрячими обучающимися – от 41 до 70 процентов (включительно) (% доплаты устанавливать от количества детей и степени продолжительности работы с обучающимися);

Доплаты за особые условия труда устанавливаются:

1.1.1. заместителю директора по учебной работе-30%

1.1.2. учителю-дефектологу-30-70%

1.1.3. учителям классов интегрированного обучения и воспитания на I ступени обучения согласно часовой нагрузки-30%;

1.1.4. учителям классов интегрированного обучения и воспитания на II ступени обучения согласно часовой нагрузки -30%;

1.1.5. воспитателям группы продлённого дня, имеющих в группе учащихся с ОПФР-30%

1.1.6. педагогам дополнительного образования, работающим с учащимися с ОПФР-30%.

2. Доплаты за особые условия труда устанавливаются:

2.1. заведующей библиотекой, 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 размерах от базовой ставки в случае (случаях):

3.1.1. организована работа по реализации программы специального

образования в одном классе и более (одной группе и более)- 20%;

3.1.2. организована работа пункта коррекционно - педагогической помощи – 20%.

3.2. если в учреждении организована работа по пунктам 3.1.1-3.1.2., размер надбавки -30%;

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного

комитета государственного

учреждения образования

«Озерщинская средняя школа №2»

Речицкого района

от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 7**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;

комиссии по назначению пособий за счет средств государственного социального страхования;

примирительной комиссии;

комиссии по коллективным переговорам;

иные комиссии, предусмотренные коллективным договором.

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 приемке учреждения образования к новому учебному году;

в расследовании и учете несчастных случаев на производстве;

согласование инструкций по охране труда;

иные случаи, предусмотренные коллективным договором.

2. Осуществление общественного контроля по следующим вопросам:

своевременность прохождения медицинского осмотра работников (перечень работников, график прохождения, приказ о возложении ответственности за проведение 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;

иные вопросы, предусмотренные коллективным договором.

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного

комитета государственного

учреждения образования

«Озерщинская средняя школа №2»

Речицкого района

от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение 8**Перечень**

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

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

1. учитель,
2. учитель – дефектолог,
3. воспитатель,
4. руководитель физического воспитания,
5. секретарь, делопроизводитель, инспектор по кадрам,
6. сторож (вахтер),
7. кладовщик,
8. лаборант,
9. уборщик помещений,
10. уборщик территорий,
11. повар,
12. кухонный рабочий,
13. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 9

**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».

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

_____ Н.В. Сержан

_____ Н.М. Ярец

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение №10

Перечень категорий работников, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Заместитель директора (заведующего) по хозяйственной работе	5
2.	Делопроизводитель	4
3.	Секретарь	4
4.	Библиотекарь	5
5.	Лаборант	5

Примечание: Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждениях образования, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждениях образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда.

Основание:

1. Статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день».

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 11**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

1. Уборщик помещений (служебных).
2. Повар, шеф-повар, заведующий столовой
3. Кухонный рабочий
4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
5. Лаборант
6. Учитель (трудовое обучение)
7. Дворник.

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. № 356-3.
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

_____ Н.В. Сержан

_____ Н.М. Ярец

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 12

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка	Кол-во	Срок носки в месяцах	
1.	Дворник	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	
		<u>В остальное время года дополнительно</u>				
	Плащ непромокаемый	Вн	1	36		
	Сапоги резиновые	В	1	24		
2.	Кладовщик	Халат х/б или костюм х/б	ЗМи	1	12	
		Рукавицы х/б с накладками	Ми	1	3	
3.	Гардеробщик	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	
		Колпак или косынка х/б	Ми	4	6	
		Фартук клеенчатый с нагрудником	Вн	3	6	
		Перчатки резиновые	Вн	1	До износа	
		Рукавицы комбинированные	Ми	2	3	

5.	Лаборант	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	ЗМи Вн Вн ЗН	1 1 1 1	12 Дежурн. До износа До износа
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, шеф-повар, заведующий столовой	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 Тн	1 1 1 1 1 1	12 12 1 До износа До износа 36
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 служебных	Халат х/б Рукавицы х/б с накладками	ЗМи Ми	1 1	12 2

	помещений	Фартук прорезиненный <u>При мытье полов и мест общего пользования</u> <u>дополнительно</u> Сапоги резиновые или полусапоги Перчатки резиновые	Вн Бм В Вн	1 1 1	Дежурный 12 До износа
11.	Педагог дополнительно го образования	<u>При работе, связанной с загрязнениями</u> Халат х/б Перчатки трикотажные	 ЗМи Ми	1 1	До износа До износа

Основание:

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

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 13

План мероприятий по охране труда на 2025-2028 годы

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение № 14

**Перечень
профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и
периодическим медицинским осмотрам**

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

	обслуживанию зданий и сооружений		высоте	
4	Сторож, вахтер	Приложение 3 п.11	Охрана объекта	1 раз в 2 года
5	Кладовщик, подсобный (кухонный) рабочий	Приложение 3 п. 20	Работа с пищевыми продуктами	1 раз в год
6	Повар, шеф-повар - при выполнении работы во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест	Приложение 3 п. 20 Приложение 1 п.4.8	Работа с пищевыми продуктами Повышенная температура в помещении	1 раз в год 1 раз в 2 года для класса условий труда 3.1

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

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Озерщинская средняя школа №2» Речицкого района от 30.09.2025 № 9/120

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 189

Приложение №15**ПЕРЕЧЕНЬ**

**производственных помещений, подлежащих оснащению медицинскими
аптечками для оказания доврачебной помощи**

1. Вахта.
2. Пищеблок.
3. Лаборантская кабинета «Химия».
4. Столярная и слесарная мастерские.
5. Кабинет обслуживающего труда.
6. Спортивный зал.

Основание:

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

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Озерщинская средняя школа №2»
Речицкого района
от 30.09.2025 № 9/120