

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «РЯСНЯНСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»
НА 2023-2026 ГОДЫ**

2023 ГОД

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «РЯСНЯНСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между ГУО «Ряснянская специальная школа-интернат»

(далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Пацанкова Виктора Евгеньевича, директора школы-интерната (далее – Руководитель) и работниками учреждения образования от имени, которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГУО «Ряснянская специальная школа-интернат» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников-членов профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Мартинович Елены Геннадьевны.

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

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

4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или дополнению, исполнению Договора).

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки и местного (областного, районного) соглашений обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – только членов профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, освобожденных профсоюзных работников, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

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

Наниматель

_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома

_____ Е.Г.Мартинович

отношении всех работников организации.

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, может быть распространено на работников – не являющихся членами Профсоюза, утративших профсоюзное членство в период действия Договора, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме и с согласия сторон, подписавших настоящий Договор. При этом такой работник направляет Сторонам Договора письменное заявление, которое рассматривается в пятнадцатидневный срок на совместном заседании Руководителя и Профкома. О принятом Сторонами согласованном решении о полном, частичном либо не распространении дополнительных гарантий Договора работник письменно информируется в течение пяти рабочих дней после его принятия.

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

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Руководителя (комиссии).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании работников учреждения – членов профсоюза.

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.

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. Требования 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 подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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

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

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя; профсоюзном собрании и доводятся до сведения коллектива работников – членов профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Руководителя.

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Руководителя, 1- в ППО, 1 – в вышестоящей организации Профсоюза, в которой ППО находится на профсоюзном обслуживании; 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с «_03_» января_2023_года и действует до «_02_» января__2026_года, либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

17. Руководитель обязуется:

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

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

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

17.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

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

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

17.6. Обеспечить условия для предоставления матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 №34.

17.7. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, (преподавателям), педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

17.8. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, (преподавателям), учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования (кружков, клубов, секций, студий, мастерских и других), аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам по согласованию с Профкомом.

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

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

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

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

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

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

17.11.1. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

17.12. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и (или) гарантии педагогическим работникам из числа выпускников учреждений, получившим среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые два года работы:

17.12.1. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

17.12.2. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования.

18. Профком обязуется:

18.1. Информировать членов коллектива работников учреждения по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

18.2. Осуществлять постоянный 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.

18.3. Способствовать укреплению трудовой, производственной и

исполнительской дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Руководителю.

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

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

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем: воскресенье.

19.2. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

19.3. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников учреждения образования (Приложение 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление педагогами классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующего Положения.

19.4. Премирование Руководителя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется главным управлением по образованию Могилевского облисполкома по согласованию с президиумом областного комитета профсоюза из средств организации.

19.5. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Руководителя учреждения и Профкома. Сэкономленные средства направлять на установление надбавок стимулирующего характера в соответствии с законодательством и Положением об установлении надбавок работникам.

19.6. Производить распределение объема педагогической нагрузки

(включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку (учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования, аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам), по согласованию с Профкомом.

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

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

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

При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих двух и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением.

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

19.7. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования (Приложение 2), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.8. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования (Приложение 3) которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.9. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования (Приложение 4), Положением о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам, работникам библиотек учреждения образования за характер труда (Приложения 5), которые утверждаются

Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора. Установить руководителям и специалистам надбавку за работу в сельской местности в размере 20% от базовой ставки.

19.10. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, единовременную выплату на оздоровление, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Руководителя согласованных с Профкомом.

19.11. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

19.12. Расходовать внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, использующиеся на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам, по согласованию с Профкомом.

19.13. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и иные обстоятельства) оплату производить 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. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями заработную плату выплачивать им в полном объеме.

19.14. Устанавливать дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов с учетом вклада и достижения работника.

19.15. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее

специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

19.15.1. установление надбавки за высокие достижения в труде в размере до 30 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

19.15.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 5__ базовых величин;

19.15.3. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

19.15.4. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком.

19.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 20 числа – за первую половину текущего месяца и 10 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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

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

19.18. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь “ Об индексации доходов населения с учетом инфляции”.

19.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством.

19.20. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить

повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

19.21. Производить доплаты за особые условия труда в учреждении, в зависимости от особенностей работы.

19.22. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством.

19.23. Привлечение отдельных 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 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), с оформлением приказа Руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

19.24. В целях обеспечения в учреждении своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей 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.

19.25. 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 Руководителя учреждения образования.

19.26. Работа учителей 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 Руководителя.

19.27. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

19.28. Определять перечень работников, которым рабочий день может

быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

19.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно (Приложение 12).

19.30. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до и более 30 календарных дней по заявлению работника и решению нанимателя.

19.31. Матерям, имеющим ребенка инвалида до 18 лет по ее заявлению предоставлять свободный от работы день в неделю с сохранением заработной платы ст.265 ТК РФ. Матерям, воспитывающих 3 и более детей в возрасте до 16 лет, одинокой матери, воспитывающей 2-х и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять один свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка ст. 265 ТК РФ.

19.31. При направлении воспитателя на 5-дневные курсы предоставлять 1 день к отпуску.

19.32. Предоставлять дополнительно поощрительный отпуск с сохранением заработной платы до 5 календарных дней; повышение тарифной ставки (оклада), не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством, работающим по контрактной форме найма с учетом вклада и достижений работника. Размер повышения тарифной ставки и количество дней к отпуску определяется по договоренности между нанимателем и работником и указывается в контракте, или дополнения или изменения в контракт, в качестве обязательного условия.

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

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

19.33. Стороны обязуются поддерживать инициативы Министерства образования и Профсоюза добиваться повышения статуса работников школы-интерната, в том числе в части:»;

19.33.1. поэтапного повышения размера оплаты труда отдельных категорий работников в целях обеспечения к 2025 году соотношения заработной платы со среднереспубликанским уровнем: педагогических

Наниматель

В.Е.Пацанков

Председатель Профкома

Е.Г.Мартинovich

работников – до 100 процентов, учителей – до 106 процентов, профессорско-преподавательского состава – до 150 процентов;

19.33.2. повышения размера оплаты труда работников школы-интерната, в том числе путём её совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

19.33.3. увеличения выделения бюджетных средств на оплату труда;

19.33.4. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

19.33.5. снижения документооборота;

19.33.6. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% 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.

19.34. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

19.35. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

20. Руководитель обязуется:

20.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности) и трудовые отпуска работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников и иные) по согласованию с Профкомом.

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

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

20.4. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартиневич

экономические и трудовые отношения для согласования.

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

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

21. Профком обязуется:

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

21.2. Оказывать помощь Руководителю 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 Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

21.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями, надзорными и апелляционными жалобами, заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав работников, представлять в суде их интересы.

21.4. Обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома, не реже одного раза в год.

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

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

22.2. Установленные законодательством, отраслевым Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах. Профком может делегировать председателю ППО отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава профсоюза, инициировать

включение соответствующих норм в локальные правовые акты.

22.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

22.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Совета и Профкома.

22.5. Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждение 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.

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма 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 Трудовым кодексом.

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных

условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

22.7. Работник имеет право на получение от Руководителя 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.

22.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств;

матери (мачехе), воспитывающей двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимися инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь, увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990;

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

Другим работникам в соответствии с законодательными актами, Договором или трудовым договором (контрактом);

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и

итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования; организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования

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

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

педагогам - 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;

женщинам, одиноким родителям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

22.9. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

22.10. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьями 215-216, 220¹ Трудового кодекса.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Руководителя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

22.12. Руководитель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса):

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

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором, соглашением.

22.13. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

смерти члена семьи, близкого родственника 5 дней без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков 3 дня;

рождения детей, внуков 3 дня;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 кл.) – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и т.д.) – один день.

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

иные случаи (указать).

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

22.15. 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 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 11.06.2014 № 34.

22.16. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный

свободный от работы день в месяц с оплатой (без сохранения заработной платы) в размере и на условиях, предусмотренных Договором с указанием источников финансирования.

22.17. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

22.18. Руководитель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

22.19. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств. (Перечень).

Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Руководителя 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 внебюджетных средств (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.

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

22.20. Устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней работникам, имеющим продолжительный стаж работы в учреждении за счет внебюджетных средств (Перечень).

22.21. Трудовой отпуск может быть разделен на три части (иное). При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

22.22. По письменной педагога по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Руководителем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью (по договоренности с между нанимателем и работником) но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

22.23. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней .

22.24. В каникулярный период в пределах установленного рабочего времени работники учреждения образования могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и умений (мелкий ремонт, работа по благоустройству учреждений и др.).

22.25. Для работников школы производить продажу выращенной в школе-интернате продукции (рассаду овощей, цветов, порослят, свинины, овощи: лук, капуста, томаты, картофель, перец, морковь, свекла, огурцы) по ценам согласованным с профорганизацией, на основании запроса ценовых предложений.

22.26. Предоставлять работникам школы-интерната по заявке технику, коня для личных нужд по ценам согласованным с профорганизацией, на основании запроса ценовых предложений.

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

Наниматель в коллективном договоре предусматривает направление работников для получения образования, предоставление гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

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

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

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

23. Руководитель обязуется:

23.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

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

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

23.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

24. Профком обязуется:

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

24.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

24.3. Перечислять ежемесячно в фонд солидарности для материальной поддержки потерявших работу членов профсоюза 5% профсоюзных взносов.

24.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу до 5 базовых величин из средств профсоюзного бюджета один раз в год.

25. Стороны пришли к соглашению:

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

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

25.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: ветеранам боевых действий на территории других государств; разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении; получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужа которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям, другим категориям работников (указать).

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

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей.

25.4. В период предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению один день в неделю без сохранения заработной платы или с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств в случаях, установленных Договором, местными соглашениями.

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

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

25.6. Сохранять за высвобождаемыми работниками место в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами соцкультбыта на прежних условиях.

25.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартиневич

договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде.

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

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

25.10. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случаях, предусмотренных пунктами 3-5 статьи 42 Трудового кодекса.

25.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.»;

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

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на

Наниматель

В.Е.Пацанков

Председатель Профкома

Е.Г.Мартинovich

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;

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

25.12. Установить, что контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

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

25.14. Руководитель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

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

25.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику–члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

25.16. Установить, что Руководитель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупредить друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

25.17. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года,

предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы в организации (не менее 10 лет) с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

25.18. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

25.19. Продлевать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы в организации 20 лет 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 контракт продлевается только с письменного согласия работника.

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

25.21. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

25.22. Установить, что Руководитель по просьбе работника в срок,

согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные Договором, соглашением.

25.23. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Руководитель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

25.24. Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

25.25. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

25.26. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

25.27. Не допускать привлечение работников к выполнению работы, не

обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

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

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 с ним.

25.29. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

25.30. 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.

При приеме на работу на должности педагогических работников, заключении гражданско-правового договора на осуществление педагогической деятельности запрашивать из единого государственного банка данных о правонарушениях сведения о неснятой и непогашенной судимости, а в случаях, предусмотренных законодательными актами, - о совершенных ими преступлениях вне зависимости от снятия или погашения судимости либо прекращения уголовного преследования по основаниям, предусмотренным пунктами 3 или 4 части первой статьи 29 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь.

При предоставлении характеристики на работника, она подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

25.31. Педагогическую деятельность не могут осуществлять лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью;

имеющие судимость, которая не снята и не погашена;

не имеющие права заниматься педагогической деятельностью в случаях, предусмотренных законодательными актами;

признанные недееспособными или ограниченно дееспособными;

имеющие медицинские противопоказания к осуществлению педагогической деятельности.

Наниматель

В.Е.Пацанков

Председатель Профкома

Е.Г.Мартиневич

25.32. При возникновении в период осуществления педагогической деятельности обстоятельств, препятствующих ее осуществлению и предусмотренных предыдущим пунктом, осуществление педагогической деятельности прекращается в соответствии с законодательством.

5. ОХРАНА ТРУДА

26. Руководитель обязуется:

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

26.2. Обеспечить 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 (Приложение 6).

26.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления 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.

26.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

26.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 8).

26.6. 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.

26.7. 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.

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

26.9. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартиневич

в соответствии с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

26.10. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

26.11. Устанавливать обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с Руководителем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Руководителя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья.

26.12. 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;

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

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

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

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

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

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

26.17. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

27. Профком обязуется:

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартиневич

27.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда в соответствии с утвержденными планами работы.

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

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

27.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

27.5. Заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Руководителя один раз в квартал.

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

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

27.8. 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.

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

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

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

27.12. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением

требований Директивы № 3.

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда;

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

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:
обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 9);

обеспечением кабинетов, мастерских, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 10).

28.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

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

28.7. Поощрять за активную работу общественного инспектора по охране труда, по итогам года в размере 3 базовых величин .

28.8. Установить перечень работников, подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации (Приложение 11).

28.9. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в каждом регионе базовой организации по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

28.10. 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 правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

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

29. Руководитель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводит 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.

29.2. Предоставлять время для посещения спортивного и тренажерного залов, других помещений работникам учреждения без оплаты.

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

29.4. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национального культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения при их наличии.

30. Профком обязуется:

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

30.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников учреждения при наличии финансовых возможностей.

30.3. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

30.4. Установить общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

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

30.6. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

30.7. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

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

30.9. Частично возмещать расходы на занятиях в платных кружках, спортивных секциях, музыкальных школах для детей многодетных и малообеспеченных семей при наличии денежных средств.

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

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Руководителя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники назначенные Руководителем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

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

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

31.5. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

31.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

31.7. Создавать условия для питания работников, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

31.8. Производить компенсацию затрат на проезд работникам при наличии финансовых возможностей.

31.9. Создавать реальные условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей.

31.10. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать помощь в решении жилищных и бытовых проблем.

31.11. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

31.12. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

31.13. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

31.14. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и профсоюза за ППО учреждения. В том числе и тех ветеранов, которые работали в учреждении и с которым утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путем развития волонтерского.

31.15. Приглашать ветеранов труда отрасли и профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

31.16. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и профсоюза, оказывать им социальную поддержку.

31.17. Установить нормы по отчислению нанимателем денежных средств первичным профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

32. Руководитель обязуется:

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

32.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

32.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

32.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

33. Профком обязуется:

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

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

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза – в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом профсоюза в размерах, установленных его высшестоящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

34.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

34.3. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

34.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от

имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

34.5. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

34.6. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

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

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

34.8. Предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

34.9. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

34.11. Устанавливать работникам, избранным председателями ППО, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

надбавку за высокие достижения в труде в размере 30 % на год;

достигшим 100-процентного членства в учреждении при выполнении общественной работы в интересах коллектива – 50 процентов оклада по основной работе один раз в год;

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду

здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе один раз в год.

34.12. Председатель Профкома освобождается на 5 часов в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, 6, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

34.15. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 34.14 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

34.16. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

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

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

34.19. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники ППО являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

35. Профком обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

35.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

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

36. Стороны пришли к соглашению:

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

36.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

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

37. Руководитель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в недельный 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. Стороны пришли к соглашению:

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

38.2. Лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором либо уклоняющимся от участия в переговорах:

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

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

38.3. Контроль за ходом выполнения Договора, разрешение разногласий,

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Руководитель, постоянная комиссия по разработке и контролю за выполнением Договора.

38.4. Ход выполнения Договора проводится комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны):

От нанимателя:

1. Пацанков В.Е. директор
2. Гуркович У.А. зам.директора по УР
3. Волчок И.В. зам.директора по х\р

От работников:

1. Мартинович Е.Г. председатель профкома
2. Самкнулова И.П. воспитатель
3. Скорбо Ю.С. воспитатель

Не реже одного раза в полугодие проводится проверка выполнения настоящего Договора (с составлением акта). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на профсоюзном собрании коллектива работников – членов профсоюза.

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

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.

38.6. Доводить содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

38.7. Для разрешения коллективного трудового спора Руководителем 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 Руководителя и решением Профкома.

В состав примирительной комиссии входят:

От нанимателя:

1. Пацанков В.Е. директор
2. Гуркович У.А. зам.директора по УР

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинович

З.Волчок И.В. зам.директора по х\р

От работников:

1.Мартинovich Е.Г. председатель профкома

2.Самкнулова И.П. воспитатель

3.Скорбо Ю.С. воспитатель

38.8. Проекты соглашений, коллективных договоров, изменений в них направляются до их подписания Сторонами в соответствующую вышестоящую организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

Договор подписан “03_”_января____2023 года

Руководитель

_____/ В.Е.Пацанков_/

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Профкома

_____/ Е.Г.Мартинovich_/

подпись

инициалы, фамилия

Одобен на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза
“_03_”_января____2023 г., протокол №_1_

Наниматель

_____/ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома

_____/ Е.Г.Мартинovich

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель учреждения

_____ В.Е.Пацанков

«03» _____ 01 _____ 2023 г.

Положение
о премировании работников ГУО «Ряснянская специальная школа-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482).

Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения) и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

2. Условия и порядок премирования:

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители;

2.2. Установить базовую премию для педагогических работников 15%, иных работников – 5%;

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением ежемесячно в процентах от оклада работника, или цифровом выражении

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

(не превышающем процента от оклада). Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения;

2.4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом нагрузки, качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается;

2.5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (ежемесячно 10 числа).

2.6. Премия не начисляется за периоды:

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

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

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

3. Показатели и размеры премирования:

для всех категорий работников:

3.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей - до 100%;

3.2. качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период - до 100%;

3.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий – до 45%;

3.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) – до 40%;

3.5. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время – до 40%;

- подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах и т.п. – до 45%;

3.6. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) – до 40%;

- Ко Дню Учителя, ко дню защитника отечества, Международному женскому дню – до 50% (при наличии денежных средств);

3.7. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки – до 100%;

3.8. Работа на пришкольном участке в весенне-осенний период – до 100%;

3.9. Отсутствие замечаний, нареканий по охране труда, за выполнение требований безопасности, по выполнению санитарных норм и правил – до 50 % (ежеквартально);

- выполнение рекомендаций, указаний, предложений вышестоящих органов, районного центра гигиены и эпидемиологии, РОЧС – до 50%;

3.10. За подготовку школы-интерната к новому учебному году в летний период (возможно выплата по итогам работы за три месяца) – до 100%;

По итогам работы за календарный год, при наличии денежных средств, работники премируются исходя из личного вклада – до 100%.

для руководителей и специалистов:

- | | |
|--|---------|
| 3.11. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля | до 100% |
| 3.12. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса | до 50% |
| 3.13. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | до 50% |
| 3.14. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций | до 50% |
| 3.15. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | до 100% |
| 3.16. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися | до 50% |
| 3.17. своевременная подготовка отчетов, документации для главного управления по образованию | до 50% |
| 3.18. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | до 100% |
| 3.19. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | до 100% |
| 3.20. заместителю директора по воспитательной работе за системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся (в том числе в каникулярный период) – до 100% (на учебный год); | |

3.21. заместителю директора по учебной работе за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования, планирования и т.п. – до 100% (на учебный год);

для педагогических работников:

3.22. за проведение методических недель в рамках организации – до 25%; за наставничество – до 20%;

3.23. за публикацию статей в СМИ – до 30%;

3.24. за работу по оформлению кабинета, спальных комнат и содержанию их в образцовом порядке – до 35%;

3.25. за получение первой квалификационной категории – до 100%;

3.26. за результативность работы кружков, факультативов – до 40%;

3.27. за работу по подготовке победителей смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий – до 50%;

3.28. за добросовестную подготовку и проведение общешкольных мероприятий – до 25%.

3.29. за накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий – до 30%;

3.30. за работу по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования - до 50%;

3.31. за выполнение плана по сбору вторичного сырья – до 50% (по итогам года);

3.32. руководство оздоровительным лагерем: до 50% - летом, до 35% - во время каникул (осенних, зимних, весенних);

3.33. за выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, методического объединения, профкома) – до 50%;

3.34. за рецензирование учебников – до 50% (в мае месяце);

3.35. за ведение здорового образа жизни (отказ от вредных привычек, отсутствие листов временной нетрудоспособности в течении года, посещение спортивных клубов, секций и т. д) – до 50% по итогам года;

3.36. за победу в смотрах-конкурсах «Лучший учитель», «Лучший воспитатель» - до 50% (3 месяца);

3.37. по итогам смотров школьных кабинетов, спален: 1 место – до 25%, 2 место – до 20%, 3 место – до 15%;

3.38. за высокие достижения учащихся в областных смотрах-конкурсах, соревнованиях – до 30%;

3.39. по итогам конкурса проектов по энергоэффективности – до 35%;

3.40. вклад в оснащение учебно-методической базы – до 50%;

3.41. результативное участие учащихся в конкурсах, соревнованиях (единовременно): 1 место – до 20%, 2 место – до 15%, 3 место – до 10%;

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

- 3.42. эффективное участие в областных мероприятиях – до 40%;
- 3.43. своевременное оформление школьной документации, оперативность сбора требуемой информации и ее подача школьной администрации, управлению образования – до 20%;
- 3.44. участие в мероприятиях, не связанных с прямыми обязанностями, содействие в техническом обеспечении мероприятий – до 30%;
- 3.45. за активную работу по профилактике правонарушений и пропаганде здорового образа жизни среди учащихся – до 30%;
- 3.46. за взаимозаменяемость и надежность – до 20%;
- 3.47. за участие в педагогических чтениях, семинарах – до 30%;
- 3.48. работа в составе различных комиссий – до 10%;
- 3.49. устранение аварий, последствий стихийного бедствия, ремонт оборудования – до 100%;
- 3.50. ремонт помещений и зданий – до 100%;
- 3.51. обустройство помещений и участков, благоустройство территории школы - до 100%;
- 3.52. работа на пришкольном участке – до 100%;
- 3.53. проведение и организация открытых мероприятий для района – до 25%, области – до 50%;
- 3.54. выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – до 50%;
- 3.55. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 50%;
- 3.56. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 100%;
- 3.57. выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, методического объединения, профкома) – до 50%;
- 3.58. за вклад в развитие внебюджетной деятельности – до 100%;
- 3.59. За стабильные результаты в работе, подтвержденные в ходе ВШК, ведомственного контроля (контрольные срезы) – до 20%;
- 3.60. повышение профессионального мастерства (самообразования) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий – до 25%;
- 3.61. качественная подготовка к фестивалю педагогического мастерства – до 25%;
- 3.62. участие педагогов в районных спортивных соревнованиях – до 30%;
- 3.63. сложность и напряженность в работе учителя 1 класса, воспитателя группы на базе 1 класса – до 10% (сентябрь-октябрь);

для учебно-вспомогательного персонала:

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

- 3.64. организация работы по сохранности учебников - до 20%;
- 3.65. своевременное предоставление запрашиваемой информации – до 20%;
- 3.66. участие в воспитательных мероприятиях – до 20%;
- 3.67. участие в общественной жизни школы-интерната – до 20%;
- 3.68. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – до 30%;
- 3.69. проведение совместных мероприятий с классными руководителями – до 20%;
- 3.70. участие в обеспечении образовательного процесса ЭСО и использование компьютерных технологий - до 20%;
- 3.71. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования - до 30%;
- 3.72. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей – до 30%;
- 3.73. экономия материальных и энергетических ресурсов – до 50%;
- 3.74. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году – до 50%;
- 3.75. организация и проведение открытых мероприятий для района, области, республики – до 40%;
- 3.76. соблюдение санитарных норм и правил, гигиенических нормативов на рабочем месте – до 30 %;
- 3.77. за вклад в развитие внебюджетной деятельности – до 100%;
- 3.78. обеспечение своевременной и качественной подготовки учебных кабинетов к новому учебному году – до 100%;
- 3.79. выполнение работ, не связанных с основной деятельностью работника – до 50%.
- 3.80. за высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе проведенного ведомственного контроля – до 50%;
- 3.81. вклад в оснащение материально-технической базы – до 50%;
- 3.82. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 30%;
- 3.83. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях организации - до 100%;
- 3.84. обустройство помещений и участков, благоустройство территории школы - до 50%;
- 3.85. работа на пришкольном участке – до 100%.

для обслуживающего персонала:

- 3.86. вклад в оснащение материально-технической базы – до 50%;

- 3.87. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях организации - до 100%;
- 3.88. обустройство помещений и участков, благоустройство территории школы - до 100 %;
- 3.89. работа на пришкольном участке – до 100%;
- 3.90. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства – до 30%;
- 3.91. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 50%;
- 3.92. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 100%;
- 3.93. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – до 20%;
- 3.94. экономия ресурсов – до 100%;
- 3.95. выполнение работ, не связанных с функциональными обязанностями работника – до 100%;
- 3.96. работа по озеленению пришкольного участка – до 50%;
- 3.97. за высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе проведенного контроля – до 50%;
- 3.98. **использование дезинфицирующих средств во время карантина – до 30%;**
- 3.99. **врачу за обследование детей в медицинских учреждениях – до 100% (на год).**

4. Показатели снижения премии:

- 4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля – до 50% (на 1 месяц);
- 4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность организации – до 50% (на 1 месяц);
- 4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности – 50%;
- 4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору - 50%;
- 4.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами – 50%;
- 4.6. неаккуратное ведение документации - 20%;
- 4.7. нарушение трудовой дисциплины – 50%;
- 4.8. дисциплинарное взыскание (замечание) – 50%;
- 4.9. несвоевременное прохождение медицинских осмотров – 50% (на 1 месяц);

- 4.10. несвоевременное исполнение приказов, распоряжений администрации школы, вышестоящих органов управления – 50% (на 1 месяц);
- 4.11. несвоевременное ведение документации (заполнение классных журналов, проверка дневников и др.) – до 30%.

5. Лишение премии на 100% в случаях:

- 5.1. дисциплинарное взыскание (выговор);
- 5.2. прогула без уважительной причины;
- 5.3. при невыполнении обязательств по коллективному договору;
- 5.4. нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- 5.5. нарушения правил охраны труда и техники безопасности;
- 5.6. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- 5.7. халатного отношения к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- 5.8. появления на работе в нетрезвом состоянии.

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

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол 03_._01_.2023 №1

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель учреждения

_____ В.Е.Пацанков

«03 _» _____ 01 _____ 2023 г.

Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Ряснянская специальная школа-интернат»

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

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

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

- 3.1. рождение ребенка – 5 базовых величин;
- 3.2. бракосочетание работника – 5 базовых величин;
- 3.3. вследствие стихийного бедствия – 5 базовых величин;
- 3.4. в связи с круглыми датами в жизни работника (50 и 55 лет женщины; 50 и 60 мужчины) – 5 базовых величин;
- 3.5. Работникам школы, находящимся в разводе и самостоятельно воспитывающими 2-х детей (дошкольников, учащихся школ, гимназий, колледжей, лицеев, ССУЗов, ВУЗов), не имеющим других источников доходов (в том числе алиментов) – 1 раз в год в августе - 2 базовые величины.
- 3.6. Многодетным семьям на начало учебного года по 2 базовые величины на каждого ребенка, получающего общее среднее образование на дневной форме обучения.

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартиневич

- 3.7. Семьям, имеющим ребенка-инвалида, 1 раз в год - 5 базовых величин.
 - 3.8. Родителю выпускника, получающего общее среднее образование (в школе, лицее, гимназии) – 3 базовые величины.
 - 3.9. Работникам, повышающим образование по специальному педагогическому профилю (заочное обучение) – 3 базовые величины (1 раза в год).
 - 3.10. Один раз в год по случаю продолжительной болезни работника (лечение в стационаре, нахождение на больничном листе 14 дней и более – 4 базовые величины, платной операции – 10 базовых величин (прилагаются документы).
 - 3.11. По случаю тяжелой болезни ребенка сроком более 14 дней (с предоставлением справки из медицинского учреждения) до 18 лет – 2 базовые величины, платной операции – 5 базовых величин (прилагаются документы) один раз в год.
 - 3.12. По случаю смерти близкого родственника работника школы (родителей, жены, мужа, брата, сестры, детей) – 10 базовых величин.
4. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в конце года распределяются между работниками пропорционально окладам.
5. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол 03._.01_.2023 №1

Приложение 3

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель учреждения

_____ В.Е.Пацанков

«03 _» _____ 01 _____ 2023 г.

Положение

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Ряснянская специальная школа-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь №27 от 18 января 2019 года «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и Указа Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» и регулирует порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета одного оклада, если иное не предусмотрено законодательством.

1.3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск.

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

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

2.1. порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление в размере 1 оклада).

2.2. педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на

оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

2.3. единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада работника. Работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;

2.4. размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся и единовременная выплата не производилась;

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

2.6. единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании положения вышестоящего органа управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

2.7. единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года по заявлению работника, если ему в текущем календарном году отпуск не предоставлялся.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол _03_.01_.2023 №1

Приложение 4

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель учреждения

В.Е.Пацанков

«03 _» 01 _____ 2023 г.

Положение

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам ГУО «Ряснянская специальная школа-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

1.4. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника, или цифровом выражении (не превышающем процента от оклада).

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

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

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

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

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде для всех категорий работников (размеры указываются в конкретном процентном выражении от оклада):

Наниматель
В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
Е.Г.Мартиневич

- 4.2.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей - до 100%;
- 4.2.2. качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период - до 100%;
- 4.2.3. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 100%;
- 4.2.4. соблюдение требований по экономии энерго-, тепло-, водоресурсов, правил безопасности и охраны труда – до 50%;
- 4.2.5. улучшение материально-технической базы школы-интерната – до 100%;
- 4.2.6. за выполнение разовых поручений руководства школы-интерната – до 50%;

Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаемые в сентябре месяце на учебный год:

- 4.2.4. бухгалтеру за ведение денежных норм питания, документов по внебюджетной деятельности – до 30%;
- 4.2.5. ответственному за школьный сайт – до 20%;
- 4.2.6. инспектору отдела кадров за подготовку документов на пенсию, работу с военкоматом – до 50%;
- 4.2.7. социальному педагогу за работу с судами, педагогу психологу за работу по выявлению суицидального поведения учащихся, налаживанию детско-родительских отношений – до 50%;
- 4.2.8. общественному инспектору по охране труда и руководителю добровольной пожарной дружины за общественную работу – до 50%;
- 4.2.9. председателю профсоюзного комитета за общественную работу – до 50%;
- 4.2.10. секретарю педагогического совета, совещаний при директоре за работу с документами - до 5 %;
- 4.2.11. бухгалтеру за ведение документации по внебюджетной деятельности – до 50 % ;
- 4.2.12. за руководство психолого-педагогическим семинаром, школьными методическими объединениями - до 5%;
- 4.2.13. заведующим летними теплицами, заведующему огородом, заведующему столярной мастерской, заведующей швейной мастерской, заведующему СБО, руководителям семинаров за развитие материально-технической базы и теоретической базы – до 5%; заведующему зимней теплицей и парниками за развитие материально технической базы – до 10 %; заведующему классом лозоплетения за развитие материально технической базы – до 5 %;

- 4.2.14. заместителю директора по хозяйственной работе за проведение работы по охране труда, пожарной и электробезопасности – до 100%;
- 4.2.15. главному бухгалтеру за проводимую работу по жилфонду, предоставление отчетности и информации по обязанным лицам, развитие внебюджетной деятельности, участие в процедурах закупок – до 100%;
- 4.2.16. за руководство работой школьного музейного уголка – до 20%;
- 4.2.17. шеф-повару за квалификацию – до 30%;
- 4.2.18. кладовщику за работу с продукцией собственного производства – до 30%;
- 4.2.19. диетсестре за ведение отчетной документации, участие в комиссиях – до 30%;
- 4.2.20. медсестре за работу без врача специалиста – до 30%;
- 4.2.21. водителю за обслуживание и ремонт транспортных средств – до 15%;
- 4.2.22. педагогам: за высшее образование – до 15%;
за среднее специальное образование – до 5%;
- 4.2.23. библиотекарю за создание комфортной среды для пользователей – до 15%;
- 4.2.24. помощникам воспитателя за уборку туалетов – до 15%.

5. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

Надбавка не начисляется за периоды:

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

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол _03_._01_.2023 №1

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

Приложение 5
УТВЕРЖДЕНО
Руководитель учреждения
_____ В.Е.Пацанков
«03» _____ 01 _____ 2023 г.

Положение

о размере, порядке и условиях установления работникам стимулирующих и компенсирующих выплат - надбавок ГУО «Ряснянская специальная школа-интернат»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок работникам учреждения образования за выполнение отдельных видов работ.

1.3. Источником установления надбавок являются средства в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

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

1.6. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, учебную четверть, семестр, год (каждое учреждение образования определяет самостоятельно), по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.7. Размер надбавки педагогам, по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время.

1.8. Надбавка не начисляется за периоды:

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

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

2. Надбавки за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ устанавливаются:

2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; до 60%

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

2.3. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий; до 60%

2.4. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов; до 60%

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

4. Заведующим библиотеками и библиотекарям учреждений образования устанавливаются надбавки за характер труда с направлением на эти цели средств в размере 25 процентов сумм оклада этих работников (постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 № 32).

5. Установить надбавку за специфику труда учителям в размере 6 % от оклада (постановление Министерства образования республики Беларусь от 02.12.2022 г. №461)

6. Надбавки за характер труда рабочим, работникам школы-интерната, должности служащих которых являются для всех видов экономической деятельности устанавливаются в дифференцированных размерах рабочим в зависимости от характера труда, связанного с выполнением производственных заданий, уровня профессионального мастерства, полученных навыков и умений, необходимых для выполнения рабочих инструкций направляя на эти цели средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих

работников(может устанавливаться на месяц, квартал, год). Одному работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям:

- 6.1. за выполнение должностных инструкций и инструкций по охране труда без нарушений; до 110%
- 6.2. качественное, срочное и своевременное исполнение поставленных задач; до 110%
- 6.3. выполнение трудоемкой работы, не предусмотренной функциональными обязанностями работника; до 110%
- 6.4. за вакцинацию от COVID-19, и гриппа; до 110%
- 6.5. за выполнение противоэпидемиологических мероприятий на своем рабочем месте; до 110%
- 6.6. за работу без больничных листов в течении года; до 110%;
- 6.7. за ведение здорового образа жизни; до 110%

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол _03_.__01_.2023 №1

Приложение 6
УТВЕРЖДЕНО
 Руководитель учреждения
 _____ В.Е.Пацанков
 «03_» _____ 01 _____ 2023 г.

**План мероприятий
 по охране труда
 ГУО «Ряснянская специальная школа-интернат»**

№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость		Срок выполнен ия	Ответственные за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность
		По плану	фактич еская			
1. Правовое обеспечение охраны труда						
1	Совершенствование нормативной базы, пересмотр действующих, разработка новых правил и инструкций с нормативными актами			постоянно	Пацанков В.Е. Мартинovich Е.Г., Волчок И.В.	Профилактика травматизма
2	Систематически осуществлять общественно- административный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда			постоянно	Волчок И.В., Соловьев А.С., Гуркович У.А.	Профилактика травматизма
3	Вести журнал административно- общественного контроля по ТБ и ОТ			постоянно	ППО	Профилактика травматизма
4	На заседании первичной профсоюзной организации заслушивать выполнение мероприятий по ТБ и ОТ			Согласно графика	Мартинovich Е.Г., Соловьев А.С.	Профилактика травматизма

Наниматель
 _____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
 _____ Е.Г.Мартинovich

5	Обеспечение разработки и утверждения перспективных планов (с определением конкретных сроков исполнения и ответственных исполнителей) по улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения и профилактике заболеваемости работающих				Пацанков В.Е., ППО	Профилактика травматизма
6	Вести журнал регистрации нарушений требований по охране труда с выдачей работникам карточек			Постоянно	Руководители структурных подразделений	Профилактика травматизма
7	Вести журнал персонифицированного учета по охране труда			постоянно	Руководители структурных подразделений	Профилактика травматизма
II. Санитарно-гигиенические и профилактические мероприятия						
1	Проводить углубленный медосмотр уч-ся, учителей, техработников			1 раз в год	Пацанков В.Е., ППО	Профилактика травматизма
2	Привести условия труда и быта работников в соответствии с установленными нормами	500		постоянно	Пацанков В.Е., ППО	Профилактика травматизма
3	Приобретение огнетушителей	500		июнь	Волчок И.В.	Профилактика травматизма
4	Обновить графики проветривания кабинетов и режима уборки кабинетов			До 01.09.2023	Зав.кабинетами, комиссия по ОТ и соблюдению трудового	Профилактика травматизма

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

					законодательст ва	
5	Постоянно контролировать тепловой режим, следить за исправностью освещения, канализации, водоснабжения и устранять неполадки			постоянно	Волчок И.В., комиссия по охране труда и соблюдению трудового законодательст ва	Профилактика травматизма
6	Проводить беседы с уч-ся и их родителями по вопросам ОТ и ТБ			постоянно	Гуркович У.А., Мартинovich О.В.. воспитатели	Профилактика травматизма
7	Обеспечить медаптечками наиболее травмоопасные кабинеты	400		В течение года	Пацанков В.Е., Волчок И.В., Мартинovich Е.Г.	Профилактика травматизма
8	Заведующим кабинетом, учителям трудового обучения (сельхозтруда), СБО, ЭКГ, физической культуры требовать от уч-ся соблюдения техники безопасности на уроках			постоянно	Зав.кабинетами	Профилактика травматизма
9	При проведении уроков трудового обучения и технологии требовать от учащихся ношения спецодежды			постоянно	Соловьев А.С., Мартинovich Е.Г.	Профилактика травматизма
10	Своевременно обеспечивать техперсонал спецодеждой, индивидуальным инвентарем, моющими средствами	3000		Согласно норм использов ания	Волчок И.В., комиссия по охране труда и соблюдению трудового законодательст ва	Профилактика травматизма и заболеваний
11	Своевременно обеспечивать	800		Согласно норм	Волчок И.В. , комиссия по	Профилактика травматизма

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

	учителей трудового обучения спецодеждой			использования	охране труда и соблюдению трудового законодательства	
12	Следить за работой школьной столовой, за калорийностью пищи			постоянно	Пацанков В.Е., Бракеражная комиссия	Профилактика заболеваний
13	Регулярно организовывать дежурство учителей на этажах, лестницах, столовой, улице			постоянно	Гуркович У.А.	Профилактика травматизма
14	Участвовать в смотре конкурсе уголков по охране труда				Пацанков В.Е., Мартинович Е.Г., Волчок И.В.	Профилактика травматизма
15	Заменить оконные блоки учебных корпусов	10000		3 квартал	Руководство школы-интерната	Выполнение предписания СЭС
16	Обустройство дорожек	15000		3 квартал	Руководство школы-интерната	Профилактика травматизма
17	Провести косметический ремонт помещений, овощехранилища	5000		3 квартал	Руководство школы-интерната	Выполнение предписаний СЭС
18	Замена чаш Генуа на унитаза	3000		3 квартал	Руководство школы-интерната	Выполнение предписаний СЭС
19	Косметический ремонт помещений	3000		3 квартал	Руководство школы-интерната	Выполнение предписаний СЭС
20	Установка беседки для дошкольников	1000		3 квартал	Руководство школы-интерната	Выполнение предписаний СЭС
III. информационное обеспечение охраны труда						
1	Провести паспортизацию кабинетов			октябрь	Зав.кабинетам и, Мартинович Е.Г., Гуркович У.А.	Профилактика травматизма
2	Провести конкурс рисунков на тему: «Техника			1 раз в год	Педагог-организатор	Профилактика травматизма

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинович

	безопасности и охрана труда»					
3	Обновить уголок, кабинет по ТБ и ОТ			В течение года	Волчок И.В., Мартинovich Е.Г.	Профилактика травматизма
4	Обновить информационные стенда «Охрана труда», страницы по охране труда на сайте учреждения образования, обеспечить своевременное оперативное отражения информации			В течение года	Волчок И.В., Мартинovich Е.Г.	Профилактика травматизма

Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43)

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол 03_.01_.2023 №1

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

Приложение 7
 УТВЕРЖДЕНО
 Руководитель учреждения
 _____ В.Е.Пацанков
 «03_» _____ 01_____2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.	
1.	Водитель автомобиля	<i>При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) ГАЗ 32213:</i>				
		Костюм хлопчатобумажный (халат х/б)	ЗМи	24		
		Ботинки кожаные	Ми	24		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		<i>Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:</i>				
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
2.	Водитель гужевого транспортного средства	Костюм х/б	ЗМи	12		
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	Дежурный		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Сапоги кирзовые	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ:</i>				
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный		
		Сапоги резиновые	В	24		
		<i>В холодный период года дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		
		<i>Зимой дополнительно:</i>				
		Сапоги кирзовые утепленные	Тн20	24		
Рукавицы утепленные	Тн	До износа				

Наниматель
 _____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
 _____ Е.Г.Мартинovich

		Головной убор зимний		24		
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
4.	Дворник	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>				
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36		
		Сапоги резиновые	В	24		
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		
		<i>Зимой дополнительно:</i>				
		Валяная обувь	Тн20	48		
		Галоши на валяную обувь		24		
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа		
5.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
		Фартук х/б с нагрудником	ЗМи	До износа		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	24 12		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		Печатки резиновые	Вн	До износа		
		<i>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:</i>				
		Респиратор		До износа		
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
6.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	12 6		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		

		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>		
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36
		Валяная обувь	Тн20	48
		Галоши на валяную обувь		24
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа
7.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный
		Перчатки резиновые	Вн	До износа
		Очки защитные	ЗНГ	До износа
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>		
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12
		Противогаз		До износа
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи	
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Рукавицы комбинированные		До износа
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа
		Перчатки х/б	Ми	До износа
		Очки защитные	Г	До износа
		Респиратор		До износа
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>		
		Каска защитная		24
		Пояс предохранительный лямошный		Дежурный
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
		Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа

9.	Слесарь-сантехник	Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12	
		Сапоги резиновые	В	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые		До износа	
		Каска защитная		24	
		<i>При работе в колодцах дополнительно:</i>			
		Пояс предохранительный лямочный		Дежурный	
		Противогаз шланговый		До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		10.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б	ЗМи
Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми			12	
Фартук х/б	Ми			6	
Рукавицы комбинированные	Ми			До износа	
Перчатки резиновые	Вн			До износа	
<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>					
Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн			36	
Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн			36	
Валяная обувь	Тн20			48	
Галоши на валяную обувь				24	
11.	Тракторист	Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			

		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36			
		Сапоги кирзовые утепленные	Тн20	24			
12.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12			
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12			
		Ботинки кожаные	Ми	12			
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>					
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный			
		Сапоги резиновые	В	24			
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>					
		Полушубок	Тн	Дежурный			
		Валяная обувь	Тн20	48			
		Галоши на валяную обувь		24			
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа			
		13.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
				Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>							
Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В			12			
Перчатки резиновые	Вн			До износа			
<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>							
Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм			До износа			
Нарукавники прорезиненные	Бм			До износа			
Перчатки резиновые	Бм			До износа			
14.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12			
		Головной убор из х/б ткани		12			
		Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Вн	До износа			
		Тапочки кожаные	Ми	12			
		Полусапоги резиновые	В	12			
		Перчатки х/б	Ми	До износа			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа			
		Нарукавники прорезиненные	Вн	Дежурные			
15.		Костюм х/б	ЗМи	12			

Наниматель
В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
Е.Г.Мартиневич

	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Каска защитная		24	
		Очки защитные	ЗП	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Подшлемник зимний		24	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн20	24	
		Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа	
16.	Руководитель кружка (клуба по интересам, секции, студии и других)	<i>При работе, связанной с загрязнением:</i> Халат х/б	ЗМи	До износа	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
17.	Заместитель директора по х\р (заведующий хозяйством)	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
18.	Воспитатель	Халат х/б	ЗМи	12	3
19.	Шеф-повар (повар)	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	4
		Фартук х/б	Ми	6	3
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3
		Туфли (тапочки) кожаные	З	12	2
20.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	3
		Колпак х/б (косынка х/б)		6	3
		Перчатки резиновые		До износа	
21.		<i>Для уборки помещений:</i>			

Наниматель
В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
Е.Г.Мартинвич

	Помощник воспитателя	Халат х/б	ЗМи	12	3
		Перчатки резиновые		До износа	
		<i>Для раздачи пищи:</i> Фартук х/б	Ми	6	3
		Косынка х/б		6	3
		<i>Для мойки посуды:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	2
		Перчатки резиновые			
		<i>Для уборки туалета:</i> Халат х/б	ЗМи	12	3
		Фартук клеенчатый	Вн	6	2
22.	Медицинская сестра	Халат х/б	ЗМи	12	4
		Шапочка х/б		6	4
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
23.	Инженер-программист (программист)	Халат из х/б антистатической ткани	ЗМиЭс	18	
24.	Учитель трудового обучения, мастер производственного обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских	<u>Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских</u> Очки защитные Костюм или халат х/б	О ЗМи	До износа 12	

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (приказ Министерства

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартиневич

образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь № 50 от 13.11.2000)).

4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).

5. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019 № 30)).

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол _03_.01_.2021 №1

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

Приложение 8
 УТВЕРЖДЕНО
 Руководитель учреждения
 _____ В.Е.Пацанков
 «03_» _____ 01 _____ 2023 г.

Список
 профессий и должностей работников, подлежащих периодическим
 медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Работники учреждений образования и организаций	<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год

Примечание.

Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и

Наниматель
 _____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
 _____ Е.Г.Мартинovich

напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

- а) по инициативе работодателя:
 - в случае изменений условий труда работающего;
 - при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
 - по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) по инициативе организации здравоохранения:
 - при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
 - при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
 - при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;
- в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016)).

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол _03_.01_.2023 №1

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинвич

Приложение 9
УТВЕРЖДЕНО
Руководитель учреждения
_____ В.Е.Пацанков
«03» _____ 01 _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются
смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с
вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с
загрязнением кожных покровов

№№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Водитель автомобиля	Мыло, 400 гр.
2.	Дворник	Мыло, 400 гр.
4.	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 гр.
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400гр.
6.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло, 400гр.

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол _03_. _01_.2023 №1

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартиневич

Приложение 10
УТВЕРЖДЕНО
Руководитель учреждения
_____ В.Е.Пацанков
«03_» _____ 01 _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений учреждения образования
для обеспечения медицинскими аптечками
с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахты.
2. Гараж.
3. Пищеблок.
4. Прачечная.
5. Изолятор.
6. Столярные мастерские.
7. Учебные мастерские.
8. Кабинеты ЭКГ.
9. Спортивный и тренажерный залы.
10. Кабинет СБО.
11. Кабинеты трудового обучения.

Основание: 1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол 03_._01_._2023 №1

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 №10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20.0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.
Сульфацидамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 № 31) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»
СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол 03._.01_.2023 №1

Наниматель
В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
Е.Г.Мартиневич

Приложение 11
УТВЕРЖДЕНО
Руководитель учреждения
_____ В.Е.Пацанков
«_03_» _____ 01 _____ 2023 г.

Список
профессий и должностей работников, подлежащих
санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар.
2. Шеф-повар, заведующий производством.
3. Кухонный рабочий.
4. Кладовщик.
5. Кастелянша.
6. Директор.
7. Заместители директора.
8. Воспитатель.
9. Воспитатель дошкольного образования.
10. Помощник воспитателя.
11. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.
12. Уборщик помещений (служебных, производственных).
13. Начальник оздоровительного лагеря.
15. Медсестра диетического питания.

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
профсоюзной организации работников

Протокол _03_.01_.2023 №1

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартиневич

Приложение 12
 УТВЕРЖДЕНО
 Руководитель учреждения
 _____ В.Е.Пацанков
 «03_» _____ 01_____ 2023 г.

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

Наименование профессии, должности	Учетный период
Воспитатель	Месяц
Сторож, дежурный	Месяц
Пом.воспитателя	Месяц
Медработники	Месяц
Шеф-повар (повар)	Месяц
Кух.работчие	Месяц

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет Первичной
 профсоюзной организации работников

Протокол 03_._01_.2023 №1

Наниматель
 _____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
 _____ Е.Г.Мартинovich

Наниматель
_____ В.Е.Пацанков

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Мартинovich