

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«Средняя школа № 3 г. Наровли»**

**на 2022-2025 годы**

Одобен  
на профсоюзном собрании  
10 июня 2022 года, протокол № 1

Зарегистрирован  
в управлении по труду, занятости и социальной  
защите Наровлянского районного  
исполнительного комитета  
Регистрационный № 31 от 01 июля 2022 года

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	4
<b>РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА</b> .....	6
<b>РАЗДЕЛ III. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА</b> .....	11
<b>РАЗДЕЛ IV. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ</b> .....	16
<b>РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА</b> .....	22
<b>РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ</b> .....	25
<b>РАЗДЕЛ VII. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА</b> .....	27
<b>РАЗДЕЛ VIII. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ</b> .....	30
<b>РАЗДЕЛ IX. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН</b> .....	30
Приложение № 1 .....	32
Положение о порядке и условиях установления надбавок работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» за высокие достижения в труде.....	32
Приложение № 2 .....	36
Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли».....	36
Приложение № 3 .....	39
Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли».....	39
Приложение № 4 .....	49
Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам, служащим и рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» за характер труда.....	49
Приложение № 5 .....	53
Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» .....	53
Приложение № 6 .....	55
План мероприятий по охране труда .....	55
Приложение № 7 .....	56
Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам .....	56
Приложение № 8 .....	58

Перечень профессий и должностей работников учреждения на бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты .....	58
Приложение № 9 .....	63
Перечень профессий и должностей работников учреждения на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств .....	63
Приложение № 10 .....	64
Перечень кабинетов и помещений учреждения для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях .....	64
Приложение № 11 .....	65
Перечень профессий работников, для которых вводится суммированный учёт рабочего времени..	65
Приложение № 12 .....	66
Перечень категорий работников учреждения, которым может быть установлен ненормированный рабочий день .....	66
Приложение № 13 .....	67
Перечень профессий работников, выполняющих работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года .....	67
Приложение № 14 .....	68
Перечень профессий и должностей работников, для которых предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте .....	68
Приложение № 15 .....	69
Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.....	69
Приложение № 16 .....	70
Перечень рабочих мест по должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты и дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда .....	70
Приложение № 17 .....	71
Перечень профессий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов .....	71
Приложение № 18 .....	72
Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей .....	72

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## **государственного учреждения образования**

### **«Средняя школа № 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы**

#### **РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Хилько Светланы Георгиевны, и государственное учреждение образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Минчук Светланы Николаевны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

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

6. Договор вступает в силу с 01.07.2022 и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

13. Договор подписывается в пяти экземплярах и хранится в регистрирующем органе – 1 экземпляр, у Нанимателя – 1 экземпляр, в Профкоме – 1 экземпляр, в районной организации профсоюза – 1 экземпляр и 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в управлении по труду, занятости и социальной защите Наровлянского районного исполнительного комитета.

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

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

### **16. Наниматель обязуется:**

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

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

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

### **17. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих Положениям, являющимися приложениями к данному Договору.

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

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

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования, спорта и туризма Наровлянского

районного исполнительного комитета из средств организации по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

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

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

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

18.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или уполномоченного представителя государственного учреждения «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Наровлянского района».

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

18.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

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

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 28 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

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

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

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

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

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

18.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, имеющих классы интегрированного

обучения, регулируются Договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.15. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда 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:

18.15.1. 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.;

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

18.16. Установить в учреждении шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье.

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

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

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

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

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

Нанимателя.

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

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

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

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

18.25. Перечень профессий и должностей работников, для которых предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте определен Приложением № 14 к Договору.

18.26. Перечень профессий работников, для которых вводится суммированный учёт рабочего времени определен Приложением № 11 к Договору

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

#### **19. Наниматель обязуется:**

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи) по согласованию с профсоюзным комитетом.

19.2. Приглашать председателя профсоюзного комитета на совещания, проводимые Нанимателем.

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

## **20. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

21.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников с последующим

рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

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

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

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

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

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

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

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

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

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения

профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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

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

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

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

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

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

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;

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

3) смерть члена семьи, близкого родственника – до 3 дней;

4) бракосочетание самого работника, его детей – до 3 дней;

5) рождение детей - 1 день;

6) первый учебный день детей-первоклассников - 1 день;

7) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников - до 10 дней.

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

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

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

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

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

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

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

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

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

- 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;
- 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

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

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до трех лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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

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

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

## **РАЗДЕЛ IV. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

### **22. Наниматель обязуется:**

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

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

22.2. Сокращение классов в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

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

### **23. Профком обязуется:**

23.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о

занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

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

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

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

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

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

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

24.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении (15 и более лет);

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

24.2.9. женщинам, мужа которых призваны на действительную военную службу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической дисциплины, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания

контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

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

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

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

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

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

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

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

24.16. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 24.23.1. состояние здоровья;
  - 24.23.2. поступления на военную службу по контракту;
  - 24.23.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
  - 24.23.4. избрание на выборную должность;
  - 24.23.5. переезд в другую местность;
  - 24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;
  - 24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;
  - 24.23.8. изменение семейного положения;
  - 24.23.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;
  - 24.23.10. пенсионный возраст;
  - 24.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);
  - 24.23.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);
  - 24.23.13. если работник, работающий на замене временно отсутствующего работника, нашел постоянное место работы.
- 24.24. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, в соответствии с действующим законодательством.
- 24.25. Не допускать привлечения работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.
- 24.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).
- 24.27. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь от 05.01.2008 № 322-3 «О профессиональном пенсионном страховании», Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.
- 24.28. Работникам, направляемым на освоение образовательных программ обучающих семинаров (курсов, конференций), в т.ч. на хозрасчетной (платной)

основе, сохраняются гарантии, предусмотренные законодательством при направлении работника в служебную командировку.

## **РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА**

### **25. Наниматель обязуется:**

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

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 6 к Договору)

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

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

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

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

### **26. Профком обязуется:**

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

26.6. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного

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

26.7. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности».

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

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

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

26.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

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

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:  
выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложения № 8 и № 9 к Договору);  
обеспечением кабинетов, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 10 к Договору).

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 7)

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

27.7. Семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, установленного законодательством,

оказывать из средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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

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

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

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

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

27.10. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

27.14. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного часа в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с

сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

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

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

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

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

### **28. Профком обязуется:**

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

29.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования

дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организаций.

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

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

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

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

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

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

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

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

29.12. Выделять денежные средства на приобретение новогодних подарков из средств первичной профсоюзной организации учреждения образования.

Новогодние подарки выделять каждому работнику учреждения, состоящему на учете первичной профсоюзной организации, регулярно уплачивающему членские

взносы, в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

### **30. Наниматель обязуется:**

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

30.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

### **31. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

32.3. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением

законодательства о труде, охране труда.

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

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – надбавка в размере 30 процентов оклада по основной работе;

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

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

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

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

32.7. Предоставлять профсоюзному комитету на основании коллективного договора помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

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

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный

комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

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

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

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

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

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

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

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

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

## **РАЗДЕЛ VIII. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

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

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

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

### **34. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на собрании работников или совместном заседании профсоюзного комитета и администрации учреждения образования.

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

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную

информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Договор подписан 09 июня 2022 года

Наниматель

Председатель Профкома

С.Н.Минчук

С.Г.Хилько

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

С.Н.Минчук

С.Г.Хилько

Приложение № 1  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Положение о порядке и условиях установления надбавок работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» за высокие достижения в труде

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 11.12.2019 № 185 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 21.06.2021 № 130 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71».

2. На установление надбавок за высокие достижения в труде направляются средства, выделяемые из бюджета, в размере 15% сумм окладов всех работников учреждения.

3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы). 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.

4. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе совместителям.

5. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

5.1. При нехватке денежных средств оплату работникам учреждения образования по ниже перечисленным показателям допускается производить частями.

5.2. При недостаточном финансировании надбавки могут выплачиваться в последующие месяцы или из средств премиального фонда в размерах, пропорциональных соответствующим пунктам Положения о премировании.

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

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

8. Надбавка за высокие достижения в труде руководителю учреждения устанавливается приказом начальника отдела образования, спорта и туризма Наровлянского райисполкома по согласованию с президиумом Наровлянского районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

## ГЛАВА 2

### ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК К ОКЛАДАМ (СТАВКАМ) РАБОТНИКОВ

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

10. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде для руководителя, заместителей:

10.1. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	5-25
10.2. активное участие в смотре-конкурсе на лучшее учреждения образования	5-25
10.3. выполнение поручений требующих дополнительных затрат времени	5-100
10.4. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	10-40
10.5. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса	5-25

10.6. обеспечение своевременной и качественной подготовки учебных помещений к началу учебного года	5-25
10.7. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	5-25
10.8. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	5-25
10.9. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися	5-25
10.10. за ведение документации по аттестации педагогических работников, секретарю педагогического совета, совещаний при директоре, секретарю попечительского совета, совета профилактики	5-10
10.11. за подготовку и сдачу статистической отчетности	10-30
10.12. совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины, рациональное использование финансовых и энергетических ресурсов	5-25
10.13. членам комиссии по выписке документов об образовании	5-10

для педагогических работников:

10.14. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, компьютерной техники; разработка и внедрение новых технологий обучения	1-25
10.15. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	1-100
10.16. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	5-30
10.17. за участие в хозрасчетных семинарах, курсах	5-25
10.18. неосвобожденному председателю профкома	10-50
10.19. руководителям районных ресурсных центров	1-10
10.20. за подготовку победителей предметных олимпиад, конкурсов, соревнований	
районный этап (третье, второе, первое место)	10, 15, 25
областной этап (третье, второе, первое место)	30, 40, 50
республиканский этап (третье, второе, первое место)	30, 40, 50
10.21. за ведение документации по аттестации педагогических работников, секретарю педагогического совета, совещаний при директоре, секретарю попечительского совета, совета профилактики	5-10
10.22. общественному инспектору по охране труда	5-10
10.23. наставникам молодых специалистов	3-5

10.24.за работу по своевременному и качественному наполнению материалами школьного сайта	3-25
10.25.работа по формированию организованных групп учащихся, выезжающих на санаторно-курортное лечение и оздоровление	3-25
10.26.секретарю БРСМ	3-10
10.27.членам комиссии по выписке документов об образовании	5-10
10.28.членам профкома по факту выполнения работы	1-20
10.29.эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных и областных мероприятиях	1-25
10.30.за заведование музыкальной аппаратурой	5-15
10.31.эффективное участие в работе по укреплению материально-технической базы учреждения	1-25

для рабочих:

10.32.выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	1-100
10.33.за проведение ремонтно-строительных и оформительских работ в помещениях учреждения	5-80
10.34.за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	10-30
10.35.за высокий уровень организации пропускного режима	5-10
10.36.экономия материальных и энергетических ресурсов	1-15
10.37.эффективное участие в работе по укреплению материально-технической базы учреждения	1-15
10.38.работникам, обеспечивающим ремонт и обслуживание сложнobyтовой техники, компьютерного и станочного оборудования	10-30

11. Неиспользованные средства по фонду надбавок за высокие достижения в труде направляются на дополнительное премирование всех работников учреждения.

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 2  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Положение о порядке оказания материальной помощи работникам  
государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли»

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Материальная помощь носит социальный характер и не зависит от продолжительности работы работника. Она является дополнительным источником социальной поддержки работников в сложных жизненных ситуациях, с которыми человек не может справиться самостоятельно.

2. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» разработано на основании пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

3. Положение распространяется на всех работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли», включая совместителей в части распределения оставшейся суммы средств после оказания помощи по экстренным случаям.

## ГЛАВА 2 ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4. Источником средств, направляемых на выплату материальной помощи, является бюджетное финансирование в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

5. Фонд материальной помощи носит целевой характер и может использоваться только для оказания материальной помощи работникам.

## ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6. Материальная помощь по основаниям оказывается работникам согласно заявлению, подаваемому на имя руководителя учреждения с

предоставлением подтверждающих документов.

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

Заявления и копии документов, подтверждающих основания для получения материальной помощи, регистрируются в «Журнале регистрации обращений граждан».

В случае, когда между подачей заявления работником и изданием приказа о выплате материальной помощи произойдет изменение размера базовой величины, размер материальной помощи назначается по вновь установленному, более льготному для работника, размеру базовой величины.

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

9. По согласованию с профсоюзным комитетом издается приказ руководителя с обоснованием размеров оказываемой помощи.

10. Выплата материальной помощи по основаниям производится работникам ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

#### ГЛАВА 4

#### ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

- |  |    |
|--|----|
| 1. Рождение ребенка в семье работника (в т.ч. работника, находящегося в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет) – на каждого ребенка  | 7  |
| 2. Первое бракосочетание работника (в т.ч. работника, находящегося в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет)  | 5  |
| 3. При несчастных случаях в семье работника:   |    |
| 3.1. смерть работника учреждения (в т.ч. работника, находящегося в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет)  | 10 |
| 3.2. смерть близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители) (в т.ч. работника, находящегося в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет)   | 10 |
| 3.3. последствия стихийного бедствия: пожар, наводнение, затопление, ДТП (при наличии соответствующих документов) (в т.ч. работника, находящегося в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет) | 5  |

4. Продолжительная болезнь работника (свыше 30 календарных дней), при предоставлении соответствующих медицинских документов (один раз в год) 4
5. Многодетным родителям (трое и больше детей) и родителям из неполных семей (при предъявлении документов, подтверждающих статус неполной семьи) для подготовки детей к школе (один раз в год) 4
6. В связи с тяжёлым материальным положением (один раз в год) 3
7. Работникам, имеющим детей-инвалидов, при предоставлении документов на дорогостоящее лечение (один раз в год) 5
8. При проведении лечения, на частичную оплату путевок для работников (один раз в год) 3
9. В связи с круглыми датами в жизни работника (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет) (в т.ч. работнику, находящемуся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет) 5
10. Лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия (один раз в год) 6
11. При увольнении в связи с выходом на пенсию (в том числе по инвалидности) при условии, что работник отработал в учреждении не менее 5 лет 10
12. Выплата материальной помощи руководителям учреждений, подчиненных отделу производится приказом начальника отдела, по согласованию с президиумом Наровлянского районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки, на основании заявления руководителя с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов на основании показателей Положения о порядке оказания материальной помощи, действующего в учреждении образования.
13. Остаток бюджетных средств, неизрасходованных на оказание материальной помощи, определяется в конце календарного года и распределяется без заявлений в декабре между всеми работниками учреждения, отработавшими не менее 6 месяцев в календарном году, в равных суммах (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, внутренних совместителей).
- Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, внешним совместителям материальная помощь выплачивается пропорционально доли занятости.
- При увольнении работника материальная помощь ему не выплачивается.

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 3  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Положение о премировании работников государственного учреждения  
образования «Средняя школа № 3 г. Наровли»

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» по показателям разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

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

3. Источниками средств для премирования являются:  
бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);  
неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;  
средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

## ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

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

6. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

7. Премия не начисляется за периоды:  
временной нетрудоспособности;  
трудовых отпусков;  
социальных отпусков;  
повышения квалификации (участия в семинарах, курсах и т.п.);  
за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

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

9. Премированию подлежат все категории работников учреждения, в том числе совместители.

### ГЛАВА 3 УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ

10. Премия работника может состоять из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

11. Базовый размер премии устанавливается в размере 10 % от оклада и начисляется ежемесячно всем работникам учреждения (кроме работников, работающих в порядке совмещения профессий или должностей) при условии добросовестного исполнения должностных (рабочих) обязанностей без нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, пропорционально отработанному времени.

Дополнительная премия в размере 10 % от оклада работников и неиспользованный фонд по оплате труда от всех источников финансирования распределяются по показателям.

Неиспользованные суммы премиального фонда, составляющие разницу между плановой и фактически выполненной суммой, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, средства от внебюджетной деятельности, спонсорские средства в размерах, предусмотренных законодательством, направляются на установление премии по показателям.

12. Показатели премирования по показателям установлены для каждой категории работников: руководителей, педагогических работников, рабочих (кроме работников, работающих в порядке совмещения профессий или должностей) в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий, с учётом эффективности труда, личных достижений и успехов в течение месяца.

13. Премия по показателям может осуществляться по нескольким показателям, при установлении премии по нескольким показателям, премия суммируется.

14. Премия по показателям устанавливается в процентах от оклада за выполнение определённой работы по следующим показателям:

для руководителя, заместителей по основной деятельности (учебной, воспитательной):

14.1. за организацию работы по оказанию платных образовательных услуг и (или) открытие новых платных образовательных услуг	15-30
14.2. за привлечение дополнительных источников в бюджетную деятельность учреждения; выполнение прогнозных показателей; показателей внебюджетной деятельности	15-50
14.3. за организацию внеплановых мероприятий и выполнение поручений, связанных с образовательным процессом, финансово-хозяйственной деятельностью по поручению руководителя учреждения	21-70
14.4. за организацию и проведение работы по благоустройству территории и ремонту здания учреждения, по обеспечению учебных кабинетов и помещений необходимым оборудованием и инвентарём	5-70
14.5. за результативное участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, семинарах, фестивалях, конференциях, спортивных и других мероприятиях, проводимых отделом, другими ведомствами и структурами:	
1 место (диплом 1 степени)	
Районный	10-25
Областной	26-70
Республиканский (международный)	71-100
2 место (диплом 2 степени)	
Районный	7-20
Областной	21-60
Республиканский (международный)	61-90
3 место (диплом 3 степени)	
Районный	7-15
Областной	16-50
Республиканский (международный)	51-80
14.6. за улучшение санитарно-бытовых условий, условий для приёма пищи работниками, приобретение средств индивидуальной защиты, выполнение мероприятий по улучшению условий охраны	7-35

труда, обеспечение бесперебойной работы оборудования без привлечения бюджетных средств	
14.7. за эффективность профилактической работы по предупреждению преступлений и правонарушений	7-21
14.8. за организацию работы оздоровительных, трудовых лагерей, летних оздоровительных площадок на базе учреждения образования	7-35
14.9. за подготовку и представление работниками, в том числе и руководителями лично, методических материалов на районные, областные, республиканские выставки, в средства массовой информации	3-30
14.10. за организацию проектной деятельности и работу по реализации проектов	3-30
14.11. за проведение на базе учреждения заседаний методических объединений, семинаров, конференций и др. мероприятий	3-30 за каждое
14.12. за высокие результаты централизованного тестирования выпускников учреждения (1 раз в год по итогам тестирования при среднем показателе от 60 баллов и выше)	41-70
14.13. за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	10-100
14.14. за награждение Почётной грамотой отдела образования, спорта и туризма Наровлянского районного исполнительного комитета	20
14.15. за награждение Почётной грамотой районного комитета профсоюза работников образования	20
14.16. за награждение Почётной грамотой районного Совета депутатов	25
14.17. за награждение Почётной грамотой Наровлянского районного исполнительного комитета	25
14.18. за награждение Почётной грамотой главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета	30
14.19. за награждение Почётной грамотой ЦК профсоюза	30
14.20. за награждение Грамотой Министерства образования Республики Беларусь	35
14.21. за награждение Почётной грамотой Министерства образования Республики Беларусь	40

для педагогических работников:

14.22.за работу по оказанию платных образовательных услуг и (или) открытие новых платных образовательных услуг (при условии отсутствия задолженности)	5-30
14.23.за работу по выполнению прогнозных показателей; показателей внебюджетной деятельности	5-30
14.24.за работу по благоустройству помещений, территории и ремонту здания учреждения; за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке	5-50
14.25.за эффективность профилактической работы по предупреждению преступлений и правонарушений	5-20
14.26.за результативное участие учащихся в конкурсах, спортивных и других мероприятиях, проводимых отделом, другими ведомствами и структурами:	
1 место (диплом 1 степени)	
Районный	10-40
Областной	41-70
Республиканский (международный)	71-100
2 место (диплом 2 степени)	
Районный	10-30
Областной	31-60
Республиканский (международный)	65-95
3 место (диплом 3 степени)	
Районный	10-20
Областной	21-50
Республиканский (международный)	61-90
14.27.за работу в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных площадках учреждения	5-30
14.28.за подготовку и представление методических материалов на районные, областные, республиканские выставки, в средства массовой информации	3-30
14.29.за организацию проектной деятельности и работу по реализации проектов	3-30
14.30.за эффективное участие в проводимых на базе учреждения заседаний методических объединений, семинаров, конференций и др. мероприятий	3-20 каждое
14.31.за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом на педсоветах, методических объединениях	3-10

14.32.за высокие результаты централизованного тестирования (1 раз в год по итогам тестирования при среднем показателе от 40 баллов и выше)	41-70
14.33.за работу по организации досуга учащихся в свободное от учёбы время, в т.ч. в шестой школьный день	3-20
14.34.за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	5-100
14.35.за награждение Почётной грамотой отдела образования, спорта и туризма Наровлянского районного исполнительного комитета	20
14.36.за награждение Почётной грамотой районного комитета профсоюза работников образования	20
14.37.за награждение Почётной грамотой районного Совета депутатов	25
14.38.за награждение Почётной грамотой Наровлянского районного исполнительного комитета	25
14.39.за награждение Почётной грамотой главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета	30
14.40.за награждение Почётной грамотой ЦК профсоюза	30
14.41.за награждение Грамотой Министерства образования Республики Беларусь	35
14.42.за награждение Почётной грамотой Министерства образования Республики Беларусь	40

для служащих и обслуживающего персонала:

14.43.за работу по выполнению прогнозных показателей; показателей внебюджетной деятельности	10-50
14.44.за работу по благоустройству помещений, территории и ремонту здания учреждения	10-100
14.45.за работу по сохранности учебников, учебных пособий и художественной литературы	5-20
14.46.за своевременное обеспечение учащихся учебниками в начале учебного года	10-25
14.47.за участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации, обеспечении работы сайта (социальных сетей) учреждения	5-30
14.48.за выполнение работ, не предусмотренных должностными (рабочими) обязанностями	10-100
14.49.за награждение Почётной грамотой отдела образования, спорта и туризма Наровлянского районного исполнительного комитета	20

14.50.за награждение Почётной грамотой районного комитета профсоюза работников образования	20
14.51.за награждение Почётной грамотой районного Совета депутатов	25
14.52.за награждение Почётной грамотой Наровлянского районного исполнительного комитета	25
14.53.за награждение Почётной грамотой главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета	30
14.54.за награждение Почётной грамотой ЦК профсоюза	30
14.55.за награждение Грамотой Министерства образования Республики Беларусь	35
14.56.за награждение Почётной грамотой Министерства образования Республики Беларусь	40
14.57.секретарю за ведение персонифицированного учета учреждения, подготовку и сдачу статистической отчетности	20-40
14.58.библиотекаря за организацию массовой работы с читателями: проведение на высоком уровне диспутов, обсуждений книг, встреч с авторами, читательских конференций, литературных вечеров (по факту)	5-30
14.59.уборщикам помещений за проведение профилактических мероприятий, уборку помещений по вирулицидному режиму, использование дезинфицирующих средств	5-15
14.60.рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений за работу во вредных условиях (чистка канализации)	5-15

15. Начисление премии производится учётно-экономическим управлением государственного учреждения «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Наровлянского района».

16. Премирование работников из неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, производится в процентах от оклада на основании дополнительного приказа руководителя учреждения.

17. Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа начальника отдела образования, спорта и туризма по согласованию с президиумом Наровлянского районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки согласно положению о размерах, порядке и условиях премировании руководителей учреждений, подчинённых отделу образования, спорта и туризма Наровлянского районного исполнительного комитета.

## ГЛАВА 4 СНИЖЕНИЕ ИЛИ ЛИШЕНИЕ БАЗОВОГО РАЗМЕРА ПРЕМИИ

18. Снижение или лишение базового размера премии работнику производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом руководителя по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная записка с работника, приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведён работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы только членов профсоюза.

### 18.1. Показатели снижения базового размера премии:

- |   |       |
|---|-------|
| 18.1.1. недобросовестное выполнение должностных (рабочих) обязанностей, требований нормативных документов, подтверждённых результатами внутреннего контроля, других контролирующих органов  | 20-75 |
| 18.1.2. невыполнение и (или) выполнение не в полном объёме поручений руководства учреждения, вышестоящих организаций, связанных с образовательным процессом, производственно-хозяйственной, финансово-экономической деятельностью учреждения (согласно приказу, протоколу поручений, предписанию, устному распоряжению и др.) | 25-80 |
| 18.1.3. необеспечение безопасных и благоприятных условий обучения, воспитания, повлёкшее собой нарушение работниками (учащимися) норм охраны труда, пожаро- и электробезопасности, требований законодательства об охране окружающей среды   | 80    |
| 18.1.4. отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях, заседаниях; за отсутствие без уважительной причины классного руководителя на мероприятиях, в которых принимают участие учащиеся класса   | 20-75 |
| 18.1.5. отсутствие на рабочем месте менее 3 часов без уважительной причины  | 80    |
| 18.1.6. ненадлежащее соблюдение санитарно-противоэпидемических мероприятий и санитарно-гигиенических требований   | 50-90 |
| 18.1.7. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору  | 20-75 |

### 18.2. Показатели лишения базового размера премии:

- |   |  |
|---|--|
| 18.2.1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка   |  |
| 18.2.2. ненадлежащее руководство образовательной, учебно-методической, производственно-хозяйственной, финансово-экономической деятельностью (для заместителей); |  |

- 18.2.3. систематическое неаккуратное ведение и (или) порча школьной документации;
- 18.2.4. невыполнение обязательств коллективного договора учреждения;
- 18.2.5. ненадлежащее исполнение обязанностей по организации и соблюдению санитарно-гигиенических требований по питанию учащихся;
- 18.2.6. несоблюдение санитарно-противоэпидемических мероприятий;
- 18.2.7. грубое нарушение правил охраны труда, приведшее к производственной травме или профессиональному заболеванию работника, материальному ущербу для учреждения;
- 18.2.8. несоблюдение законодательства по охране прав детства, невыполнение работы по профилактике преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних;
- 18.2.9. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время или при оздоровлении в здравнице;
- 18.2.10. обращения законных представителей учащихся в вышестоящие организации, ведомства и структуры с подтверждением фактов нарушений;
- 18.2.11. нетактичное поведение с учащимися, родителями (законными представителями), коллегами (по заключению комиссии);
- 18.2.12. выговор.

19. Снижение или лишение базовой премии работника не исключает возможность дополнительного премирования по показателям и (или) установления надбавки за высокие достижения в труде.

## ГЛАВА 5 УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОГО (РАЗОВОГО) ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

20. Единоновременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы, и устанавливаются в базовых величинах (далее – б. в.).

21. Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за месяц устанавливаются следующим образом:

21.1. за результативное участие учащихся в третьем и заключительном этапах республиканской олимпиады:

- 21.1.1. третий этап, диплом I степени – 30 б. в.
- 21.1.2. третий этап, диплом II степени – 25 б. в.
- 21.1.3. третий этап, диплом III степени – 20 б. в.
- 21.1.4. заключительный этап, диплом I степени – 50 б. в.
- 21.1.5. заключительный этап, диплом II степени – 45 б. в.

- 21.1.6. заключительный этап, диплом III степени – 35 б. в.
- 21.2. за высокие результаты централизованного тестирования – 5-10 б. в.
- 21.3. за результативное участие учащихся в третьем этапе областной олимпиады по учебным предметам учащихся 4-9 классов
- 21.3.1. диплом I степени – 15 б. в.
- 21.3.2. диплом II степени – 12 б. в.
- 21.3.3. диплом III степени – 10 б. в.
- 21.4. за призовые места в круглогодичной спартакиаде среди работников учреждений, организаций:
- 21.4.1. 1 место – 3 б. в.
- 21.4.2. 2 место – 2 б. в.
- 21.4.3. 3 место – 1 б. в.
- 21.5. за результативное участие в конкурсах профессионального мастерства:
- на районном этапе:
- 21.5.1. 1 место – 15 б. в.
- 21.5.2. 2 место – 10 б. в.
- 21.5.3. 3 место – 7 б. в.
- на областном этапе:
- 21.5.4. 1 место – 30 б. в.
- 21.5.5. 2 место – 25 б. в.
- 21.5.6. 3 место – 20 б. в.
- на республиканском этапе
- 21.5.7. 1 место – 40 б. в.
- 21.5.8. 2 место – 35 б. в.
- 21.5.9. 3 место – 30 б. в.
- 21.6. за сопровождение учащихся на оздоровление – 1-5 б. в.
- 21.7. за участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах, «летних» и «зимних» школах на хозрасчётной (платной) основе – 1-10 б. в.

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 4  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

30.12.2022

Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам, служащим и рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» за характер труда

## ГЛАВА 1

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок за характер труда педагогическим работникам (кроме руководителя и его заместителей) государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли».

3. Надбавки педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

4. Надбавки за характер труда определяются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога, и устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании глав 1 и 2 настоящего Положения.

5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на квартал, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

7. Источник выплаты надбавки - средства в размере 10 процентов сумм окладов педагогических работников учреждения.

8. Надбавки за характер труда педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

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

## ГЛАВА 2 ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

9. Надбавка за характер труда педагогическим работникам устанавливается:

9.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 60% (включительно);

9.2. за работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60% (включительно);

9.3. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне – до 60% (включительно);

9.4. за работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60% (включительно);

9.5. за сопровождение обучающихся при организации их подвоза – до 60% (включительно);

9.6. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60% (включительно);

9.7. за участие в 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% (включительно);

9.8. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах; организация и проведение указанных мероприятий) – до 60% (включительно);

9.9. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 60% (включительно);

### ГЛАВА 3 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА СЛУЖАЩИМ И РАБОЧИМ

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

11. Надбавка за характер труда устанавливается служащим и рабочим, в том числе работающим по совместительству, на месяц, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

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

13. Размер надбавки за характер труда служащим и рабочим по каждому основанию устанавливается до 150 процентов (включительно) от базовой ставки.

14. Конкретные размеры надбавок служащим и рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли» определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий и устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании глав 3 и 4 настоящего Положения.

15. Надбавки за характер труда служащим и рабочим выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

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

ГЛАВА 4  
ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СЛУЖАЩИМ И  
РАБОЧИМ

16. Надбавка за характер труда служащим и рабочим устанавливается:
- 16.1. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками до 150% (включительно);
  - 16.2. за объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность до 150% (включительно);
  - 16.3. за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ до 150% (включительно);
  - 16.4. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения до 150% (включительно);

Положение вступает в силу с 1 января 2023 года.

Одобрено на профсоюзном собрании 29 декабря 2022 г., протокол № 2

Приложение № 5  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли»

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. Целью осуществления данной выплаты является укрепление здоровья, повышение работоспособности и творческой активности работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Наровли».

3. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников учреждения, в том числе, работающих на условиях совместительства (внутреннего и внешнего).

4. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются государственные бюджетные средства в размере 1,0 окладов работников, содержащихся за счёт бюджета.

## ГЛАВА 2 РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

5. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1,0 оклада каждого работника.

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

выплату на оздоровление).

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

8. Единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени в случае, если:

работник принят на работу и отработал менее календарного года;

в случае если работник уходит (приходит) в отпуск (из отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

в случае увольнения в течение календарного года.

9. В случае если работник перешел с одной профессии, должности на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой профессии, должности.

### ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

10. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника без предъявления документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

11. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется работнику только раз в календарном году, независимо от того, на сколько частей делится трудовой отпуск работника.

12. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику по уважительным причинам не предоставлен трудовой отпуск в текущем календарном году.

13. Единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена работнику не при уходе в трудовой отпуск при возникновении следующих обстоятельств:

необходимость прохождения реабилитационных мероприятий после перенесенной болезни, операции;

необходимость системного приобретения лекарств, разового приобретения дорогостоящих лекарств.

14. Руководителю учреждения единовременная выплата на оздоровление осуществляется на общих основаниях на основании письменного заявления на имя начальника отдела образования, спорта и туризма Наровлянского районного исполнительного комитета.

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 6  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

### План мероприятий по охране труда

№ п/п	Мероприятия	Исполнитель	Срок исполнения
1.	Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами	Заместитель директора по ХР, руководитель учреждения образования	2022-2025 гг.
2.	Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем, утверждённым Минздравом РБ	Заместитель директора по ХР, руководитель учреждения образования	Постоянно
3.	Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях	Руководитель учреждения образования, профком, председатель комиссии по ОТ	2022-2025 гг.
4.	На все виды оборудования иметь в наличии паспорта, инструкции по охране труда	Руководитель учреждения образования, профком, председатель комиссии по ОТ	Постоянно
5.	Проводить своевременно обучение и проверку знаний, инструктажи по охране труда	Руководитель учреждения образования, профком, председатель комиссии по ОТ	2022-2025 гг.
6.	Проводить проверку освещённости учебных помещений и привести в соответствие с нормами	Заместитель директора по ХР, руководитель учреждения образования	Ежегодно, август-сентябрь
7.	Обеспечивать учреждение образования первичными средствами пожаротушения	Заместитель директора по ХР, руководитель учреждения образования	Постоянно
8.	Осуществлять контроль над работой во вредных условиях труда	Инспектор по охране труда	Постоянно
9.	Контролировать ведение документации по охране труда	Инспектор по ОТ, руководитель учреждения	Постоянно

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

С.Н.Минчук

С.Г.Хилько

Приложение № 7  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным  
и периодическим медицинским осмотрам

Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Периодичность медосмотра
Работники учреждений общего среднего образования	Приложение 3, п.22 Инструкции № 74 Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год
Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник»	Приложение 3, п.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	1 раз в 2 года
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (выполнение работ электрика)	Приложение 3, п. 1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в 2 года
Заведующий производством (шеф-повар)	Приложение 1, п.5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)	1 раз в 2 года
Повар детского питания	Приложение 3, п.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
Кухонный рабочий	Приложение 1, п.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)	1 раз в 2 года

Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Периодичность медосмотра
	Приложение 3, п.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
Кладовщик	Приложение 3, п.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
Сторож	Приложение 3, п.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в 2 года
Вахтер	Приложение 3, п.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в 2 года
Уборщик помещений	Приложение 1, п.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование	1 раз в 2 года
	Приложение 3, п.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в 2 года
Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1, п.1.2.5. Смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в 2 года

Основание:

1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74.
4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п. 12), утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

Примечание: Исходя из существующего штатного расписания ежегодно составляется список профессий (должностей) работающих, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам с учётом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряжённости трудового процесса.

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 8  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Перечень профессий и должностей работников учреждения на бесплатную  
выдачу средств индивидуальной защиты

№ п/п	Код профессии, должности по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Кол-во комплектов	Сроки носки		
1.	5414-003	Вахтер	халат хлопчатобумажный	ЗМи	1	12 мес.		
2.	9621-002	Гардеробщик	халат хлопчатобумажный	ЗМи	1	12 мес.		
3.	9613-003	Уборщик территорий	костюм хлопчатобумажный	ЗМи	1	12 мес.		
			фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	1	12 мес.		
			ботинки кожаные	Ми	1	12 мес.		
			рукавицы хлопчатобумажные с накладками	Ми	1	2 мес.		
			Зимой дополнительно:					
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	1	36 мес.		
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	1	36 мес.		
			валяная обувь	Тн20	1	48 мес.		
			галoши на валяную обувь		1	24 мес.		

С.Н.Минчук

С.Г.Хилько

№ п/п	Код профессии, должности по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Кол-во комплектов	Сроки носки	
			Дополнительно:				
			плащ непромокаемый	Вн	1	36 мес.	
			сапоги резиновые	В	1	24 мес.	
4.	2512-001	Инженер-программист	халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	1	18 мес.	
5.	4321-002	Кладовщик	халат хлопчатобумажный	ЗМи	4	12 мес.	
			рукавицы комбинированные	Ми	2	3 мес.	
			Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно:				
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	1	36 мес.	
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	1	36 мес.	
			валяная обувь	Тн20	1	48 мес.	
			галoши на валяную обувь		1	24 мес.	
			Дополнительно:				
			плащ непромокаемый	Вн	1	дежурный	
6.	9412-002	Кухонный рабочий	халат хлопчатобумажный	ЗМиТи	4	12 мес.	
			передник хлопчатобумажный	ЗМи	5	6 мес.	
			тапочки кожаные	Ми	2	12 мес.	
			головной убор хлопчатобумажный		4	6 мес.	
			фартук клеенчатый с нагрудником	Вн	3	6 мес.	
			перчатки резиновые	Вн	1	до износа	
			рукавицы комбинированные	Ми	2	3 мес.	

№ п/п	Код профессии, должности по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Кол-во комплектов	Сроки носки
			Зимой дополнительно:			
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	1	48 мес.
7.	3111-007	Лаборант	халат хлопчатобумажный	ЗМи	1	12 мес.
			фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	1	дежурный
			перчатки резиновые	Вн	1	до износа
			очки защитные	ЗНГ	1	до износа
8.	5120-004	Повар детского питания	халат хлопчатобумажный	ЗМиТи	4	12 мес.
			передник хлопчатобумажный	ЗМи	4	6 мес.
			тапочки кожаные	Ми	2	12 мес.
			головной убор хлопчатобумажный		4	6 мес.
			фартук клеенчатый с нагрудником	Вн	2	6 мес.
9.	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	костюм хлопчатобумажный	ЗМи	1	12 мес.
			ботинки кожаные	Ми	1	12 мес.
			рукавицы хлопчатобумажные с накладками	Ми	1	1 мес.
			перчатки резиновые	Вн	1	до износа
			очки защитные	Г	1	до износа
			На наружных работах зимой дополнительно:			
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	1	36 мес.
10.	5414-008	Сторож	Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный	ЗМи	1	12 мес.

№ п/п	Код профессии, должности по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Кол-во комплектов	Сроки носки
			На наружных работах зимой дополнительно:			
			ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	1	12 мес.
			плащ с капюшоном	Вн	1	12 мес.
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	1	36 мес.
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	1	36 мес.
			валяная обувь	Тн20	1	48 мес.
			галоши на валяную обувь		1	24 мес.
			рукавицы ватные	Тн	1	24 мес.
			полушубок	Тн	1	дежурный
11.	9112-001	Уборщик помещений	халат хлопчатобумажный	ЗМи	1	12 мес.
			рукавицы хлопчатобумажные с накладками	Ми	1	2 мес.
			фартук прорезиненный	Бм	1	дежурный
			При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:			
			сапоги резиновые	В	1	12 мес.
			перчатки резиновые	Вн	1	до износа
12.	1412-015	Шеф-повар	халат или костюм хлопчатобумажные	ЗМиТи	4	12 мес.
			шапочка или косынка хлопчатобумажные		4	6 мес.
			туфли или тапочки кожаные	Ми	2	12 мес.
13.	1345-016	Мастер производственного	костюм хлопчатобумажный	ЗМи		12 мес.

№ п/п	Код профессии, должности по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Кол-во комплектов	Сроки носки
		обучения учреждения образования, учитель трудового обучения, постоянно занятый работой в механических, слесарных и столярных мастерских	или халат хлопчатобумажный			
			очки защитные			до износа

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

Основание:

1. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министра образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999

2. Постановление Минобразования Республики Беларусь от 13.11.2000 № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

3. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209.

4. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и соцзащиты от 27.06.2019 № 30)

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 9  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Перечень профессий и должностей работников учреждения на бесплатную  
выдачу смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Код профессии, должности по ОКРБ 014-2017	Наименование профессий и должностей работников	Выдаваемое средство и количество
1.	9613-001	Дворник	Мыло, 400 г
2.	3111-007	Лаборант	Мыло, 400 г
3.	4321-002	Кладовщик	Мыло, 400 г
4.	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 г
5.	9112-001	Уборщик помещений	Мыло, 400 г
6.	9412-002	Кухонный рабочий	Мыло, 400 г
7.	1345-016	Учитель трудового обучения, постоянно занятый работой в слесарных и столярных мастерских	Мыло, 400 г
8.	5120-004	Повар детского питания	Мыло, 400 г
9.	1412-015	Шеф-повар	Мыло, 400 г

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
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 работникам из расчета не менее 400 г в месяц; дерматологические средства – не менее 5 г для разового нанесения на кожные покровы.

При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам. Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение необходимых смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, если работники вынуждены приобретать их за свой счёт.

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

С.Н.Минчук

С.Г.Хилько

Приложение № 10  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Перечень кабинетов и помещений учреждения для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Вахта
2. Кабинет информатики
3. Кабинет обслуживающего труда
4. Кабинеты технического труда
5. Кабинет физики
6. Кабинет химии
7. Пищеблок
8. Спортивный зал
9. Электрощитовая

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Правила по охране труда, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 01.07.2021 № 53.
3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 11  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук  
10.06.2022

Перечень профессий работников, для которых вводится суммированный учёт  
рабочего времени

№	Наименование профессии	Учетный период
1.	Сторож	1 год

Основание:

Статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 12  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Перечень категорий работников учреждения, которым может быть установлен ненормированный рабочий день

№	Наименование профессий и должностей	Учетный период
1.	Библиотекарь	1 ставка
2.	Заместитель директора по хозяйственной работе	1 ставка
3.	Инженер-программист	1 ставка
4.	Инспектор по кадрам	1 ставка
5.	Лаборант	1 ставка
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1 ставка
7.	Секретарь	1 ставка

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 13  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Перечень профессий работников, выполняющих работы на открытом воздухе  
или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года

№ п/п	Наименование профессий и должностей
1.	Уборщик территорий
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 14  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Перечень профессий и должностей работников, для которых предоставляется  
возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте

№ п/п	Наименование профессий и должностей
1.	Вахтер
2.	Сторож
3.	Воспитатель
4.	Педагог дополнительного образования
5.	Руководитель физического воспитания
6.	Учитель
7.	Учитель-дефектолог

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 15  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

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

1. Библиотекарь
2. Вахтер
3. Гардеробщик
4. Заведующий производством (шеф-повар)
5. Заместитель директора по хозяйственной работе
6. Инженер-программист
7. Инспектор по кадрам
8. Кладовщик
9. Лаборант
10. Секретарь
11. Сторож

Основание: 1. Статья 405 Трудового кодекса Республики Беларусь.  
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности»

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 16  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Перечень рабочих мест по должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты и дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Количество работающих	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций
5120-004 Повар детского питания	51	2	3.1	4	0,03

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 17  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

Перечень профессий работников, для которых может устанавливаться  
продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов

Рабочие и служащие, обеспечивающие пожарную безопасность и (или)  
охрану объектов:

1. Вахтер
2. Сторож

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25  
января 2008 г. № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для  
отдельных категорий работников».

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1

Приложение № 18  
к Коллективному договору государственного  
учреждения образования «Средняя школа  
№ 3 г. Наровли» на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Средняя  
школа № 3 г. Наровли»

С.Н.Минчук

10.06.2022

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

1. Директор
2. Воспитатель
3. Учитель
4. Учитель-дефектолог
5. Библиотекарь
6. Лаборант
7. Секретарь
8. Вахтер
9. Гардеробщик
10. Кладовщик
11. Кухонный рабочий
12. Повар детского питания
13. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и  
сооружений
14. Сторож
15. Уборщик помещений
16. Уборщик территорий

Одобрено на профсоюзном собрании 10 июня 2022 г., протокол № 1