

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения образования

«Учебно-педагогический комплекс Дембровский детский сад – средняя школа» на 2022- 2025 годы

Принят и подписан на профсоюзном собрании коллектива «25» мая 2022 года, протокол № 2.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками ГУО «УПК Дембровский детский сад – средняя школа» далее – Учреждение), от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Кемко Терезы Ивановны и ГУО «УПК Дембровский детский сад – средняя школа» в лице директора (далее - Наниматель) Маручка Михаила Михайловича.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками 2022-2025 годы.

Порядок участия и учет мнения Профкома при решении вопросов работников учреждения (согласование с Профкомом проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется настоящим Договором.

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и

науки, Соглашения между Щучинским районным исполнительным комитетом, нанимателями Щучинского района и Щучинским районным объединением профсоюзов, Соглашения между отделом образования, спорта и туризма Щучинского районного исполнительного комитета и Щучинской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Сторонами (коллективного Договора) (далее - Стороны).

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

7. Настоящий Договор вступает в силу с 25 мая 2022 года и действует до заключения нового, но не более трех лет; не более шести месяце после окончания срока его действия.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза.

Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

Письменное требование одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

9. Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

10. Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на профсоюзном собрании.

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

12. Действие положений Договора распространяется на Нанимателя и работников – членов Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания, и освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его Положения распространяются в полном объеме со дня вступления в Профсоюз.

13. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке

индексации заработной платы, охране труда, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

На работников учреждения, не являющихся членами Профсоюза, нормы Договора распространяются в пределах льгот и гарантий, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс), гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством.

Не распространяются на работников учреждения, не являющихся членами Профсоюза, Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, гарантии

14. Стороны обязуются:

14.1. соблюдать обязательства по Договору, не допускать возникновения ситуаций, требующих вмешательства вышестоящего органа управления;

14.2. принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения;

14.3. не прекращать в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств в течение срока действия Договора;

14.4. обеспечивать возможность присутствия представителей другой стороны на заседании своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, составляющих содержание Договора;

14.5. обеспечивать друг друга необходимыми материалами и документами по необходимым вопросам.

15. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь.

16. 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.

Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

17. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации Сторон в период действия Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, выполнение Договора гарантируется правопреемниками.

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

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или

невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде, об охране труда Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

18. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится: у Нанимателя - 1 экз., в Профкоме - 1 экз., 1 экз. - в Управлении по труду, занятости и социальной защите Щучинского райисполкома, 1 экз. в райкоме профсоюза работников образования и науки (для осуществления контроля за его исполнением).

19. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения, в месячный срок в Управлении по труду, занятости и социальной защите Щучинского райисполкома.

20. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по разработке, внесению изменений и дополнению в Договор и контролю за его выполнением.

Итоги выполнения коллективного договора не реже одного раза в полугодие заслушиваются на профсоюзных собраниях.

21. Стороны согласились регулярно освещать на сайте учреждения, на профсоюзном стенде промежуточные итоговые результаты выполнения настоящего Договора.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

### 22. Наниматель обязуется:

22.1. Доводить до сведения коллектива работников изменения в законодательство Республики Беларусь по вопросам организации и оплаты труда. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников;

22.2. Внедрять в практику работы учреждения образования, разработанные главным областным управлением образования и обкомом Профсоюза рекомендации по табелированию учета рабочего времени педагогических работников;

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

22.4. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с

“Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка”, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 № 34;

22.5. Осуществлять контроль за полнотой расчета суммы средств на оплату работников в соответствии с действующими нормативными правовыми актами;

22.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц. Зарплата, 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 один день до выплаты заработной платы).

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

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

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

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

23. Профком обязуется:

23.1. Информировать и консультировать членов коллектива работников по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие локальных правовых документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением педагогической нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам оплаты труда, организации, условий и нормирования труда. О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить

предложения по устранению недостатков;

23.2. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю;

23.3. Совместно с Нанимателем проводить конкурсы:

- на лучший учебный кабинет;
- учитель года (воспитатель года);

23.4. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска;

23.5. Обеспечивать в коллективе объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда;

23.6. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации работников в соответствии с законодательством.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, а также стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи, порядок и условия осуществления единовременной выплаты решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом;

24.2. Размер средств, направляемых на премирование, стимулирование труда определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится бухгалтерскими службами до сведения Нанимателя и Профкома;

24.3. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, осуществления единовременной выплаты устанавливаются настоящим коллективным договором, соответствующими Положениями (Приложения 1,2,3,).

Они разрабатываются непосредственно в организации, утверждаются нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью коллективного договора;

24.4. Выплата премий, надбавок стимулирующего характера, компенсирующих доплат, единовременной выплаты на оздоровление, оказание материальной помощи работникам осуществляется на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом;

24.5. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств, выделяемых на оказание материальной помощи создать паритетную комиссию по данным вопросам, формируемым из равного количества представителей Нанимателя и Профкома, работа которой организована

в соответствии с приложением 18 Положение о паритетной комиссии;

24.6. При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества и др.;

24.7. Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом. Копии приказов с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в учреждении в доступном для ознакомления работников месте;

24.8. Материальное стимулирование труда руководителя учреждения осуществляется отделом образования, спорта и туризма по согласованию с районным комитетом Профсоюза на основе Положений о премировании, стимулирующих и компенсирующих выплатах, осуществлении единовременной выплаты на оздоровление, которые являются неотъемлемой частью Соглашения между отделом образования, спорта и туризма Щучинского райисполкома и Щучинской районной организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки на 2022-2025 годы;

24.9. Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также лиц, назначенных отделом образования, спорта и туризма Щучинского райисполкома на период вакансии, производится на основании приказа по учреждению образования, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования;

24.10. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается в случаях и на условиях, установленных Положением об оказании материальной помощи учреждения, которое является приложением к коллективному договору (на общих основаниях) по заявлению руководителя, согласованному с Профкомом учреждения, по приказу начальника отдела образования, спорта и туризма;

24.11. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2-х базовых величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду;

24.12. Использование средств на премирование, на дополнительные выплаты стимулирующего характера, определяемые

настоящим Договором, за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется по согласованию с Профкомом;

24.13. Средства материального стимулирования труда и материальной помощи использовать строго по целевому назначению;

24.14. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата им выплачивается в полном объеме;

24.15. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 % (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного от должности служащего (рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности;

24.16. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции». Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке;

24.17. Перечень должностей и профессий работников учреждений образования и конкретные размеры доплаты за особые условия труда, регулируются Положением о стимулирующих и компенсирующих выплатах коллективного договора (приложение 3);

24.18. Конкретный размер доплаты определяется приказом Нанимателя на год по согласованию с Профкомом в зависимости от особенностей выполняемой ими работы, начисляется пропорционально отработанному времени в особых условиях (в размерах от базовой ставки) в том числе и в каникулярный период;

24.19. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.



Персональная ответственность Нанимателя за несвоевременную выплату заработной платы работникам предусматривается в контракте, заключаемом с Нанимателем органом, уполномоченным управлять государственным имуществом;

24.20. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

Свободный от работы день предоставляется работнику на основании его письменного заявления и приказа руководителя;

24.21. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении;

24.22. При создании аттестационной комиссии по присвоению соответствующей квалификации непедagogическим работникам включать в её состав представителя профсоюзного комитета;

24.23. 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, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку (учителям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования, музыкальным руководителям), производится нанимателем по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки

на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период;

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

24.25. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим договором и согласовывается с Профкомом;

24.26. Обеспечить оптимальный режим работы для работников, совмещающих работу с обучением, имеющих двоих и более детей в возрасте до 14 лет, (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет), для работников чьи дети воспитываются в неполных семей (по заявлению работника);

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

24.28. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом (методический день не является выходным днем, используется для посещения семинаров, районных (областных) учебно-методических объединений, учреждений образования района по обмену опытом, для наставничества, работы в библиотеке);

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

24.30. На период отсутствия учителей, учителей-дефектологов, преподавателей, педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей, по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. производится их замена. Оплата часов замены производится за

фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования;

24.31. Наниматель оплачивает нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период, при условии ее фактической отработки;

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

24.33. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом (для руководителя – отделом образования, спорта и туризма);

24.34. Установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем (воскресенье) заместителю директора школы, учителям, педагогу-психологу, завхозу, уборщику территорий, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (сооружений), гардеробщику, уборщикам помещений, сторожам.

Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье): воспитателям дошкольного образования, воспитателям, музыкальному руководителю, руководителю физического воспитания, секретарю, лаборанту, повару, кухонным работникам, кастелянше, кладовщику, помощнику воспитателя, учителям-дефектологам;

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

24.36. В каникулярное время в течение учебного года, в исключительных случаях, на основании приказа руководителя график работы персонала (режим работы учреждения) может меняться в зависимости от плана работы на данный период;

24.37. Установить перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым вводится суммированный учет рабочего времени согласно приложению 9.

Режим рабочего времени этой категории работников

устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие;

24.38. Определить перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым по решению нанимателя, согласованному с профкомом, может вводиться разделение рабочего дня (смены) на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов, включая перерыв для отдыха и питания и размер поощрения (Приложение 8);

24.39. Определить перечень профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания, с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи (Приложение 17);

24.40. Определить перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым по решению нанимателя, согласованному с профкомом, может вводиться разделение рабочего дня (смены) на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов, включая перерыв для отдыха и питания и размер поощрения в размере 12% базовой ставки (Приложение 8);

24.41. График отпусков в учреждении утверждается Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее 5 января текущего года (ст. 168 Трудового кодекса);

24.42. Премировать учителей физической культуры и здоровья, за подготовку к поступлению в специализированные учебно-спортивные заведения перспективных детей;

24.43. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и 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:

24.43.1. оптимальный режим труда и отдыха с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке, работы по самообразованию;

24.43.2. обеспечить возможность 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 взаимопосещения.

24.44. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и принятия соответствующих мер;

24.45. Производить работникам доплаты за работу в ночное время

или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

### 3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

#### 25. Наниматель обязуется:

25.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности), графики отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие по согласованию с Профкомом;

25.2. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

Своевременно информировать коллектив работников об изменениях и (или) дополнениях в действующем законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли;

25.3. При приеме на работу заключать трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, другими документами, определяющими трудовую функцию (рабочими инструкциями, квалификационной характеристикой), Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда;

25.4. Приглашать председателя Профкома на все совещания и мероприятия, проводимые Нанимателем. Направлять Профкому проекты документов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников учреждения для согласования и ознакомления.

#### 26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда и Договора в учреждении;

26.2. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, об охране труда, коллективно-договорных отношениях и деятельности профсоюза, давать мотивированные ответы на обращения (предложения, заявления, жалобы);

26.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем;

26.4. Обеспечить полную гласность в работе Профкома;

26.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в кратчайший срок после их представления Нанимателем.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Не реже одного раза в год проводить совместные проверки соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе по вопросам аттестации педагогических и иных работников в учреждении с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

Наниматель обеспечивает беспрепятственный допуск в учреждение представителей отраслевого профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о деятельности профсоюза, за выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

27.2. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения, принимаются Нанимателем (уполномоченными должностными лицами нанимателя) учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом;

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

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

Наниматель обязан предупредить работника об изменении

существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц;

27.4. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым создание в учреждении комиссии по трудовым спорам;

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

27.6. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работников, получающим общее среднее образование, профессиональное образование, 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;

27.7. Работникам, успешно обучающимся, в учреждениях профессионального образования – учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования; в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214 – 216 и 211 Трудового кодекса Республики Беларусь;

27.8. При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 220<sup>1</sup> Трудового кодекса;

27.9. При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора нанимателя с работниками, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде;

27.10. При получении второго образования в педагогических

учебных заведениях или по специальности на вечерней и заочной формах обучения в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства (за исключением обучения по направлению нанимателя) предоставлять дополнительные отпуска для сдачи сессий и экзаменов в соответствии со Справкой-вызовом. Оплата отпусков данной категории осуществляется по согласованию с нанимателем;

27.11. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

- супругам, работающим в одной организации, по их заявлению - одновременно;

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

- матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 14 лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму) ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет;

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

- работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на ЧАЭС;

- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

- работникам в связи с продолжительной болезнью.

В других случаях в соответствии с законодательством;

27.12. Не допускается разрыв трудового отпуска работника без его согласия;

27.13. Очередность предоставления трудовых отпусков в учреждении утверждается Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее 5 января текущего года;

27.14. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников), трудовой отпуск может быть разделен не более чем на три части. При этом одна



часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

27.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение 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;

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

27.17. Наниматель не вправе отозвать работника из отпуска без его письменного согласия;

27.18. Наниматель вправе отозвать работника из отпуска с его согласия в исключительных случаях:

- предотвращения производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

- предотвращения несчастных случаев;

- устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, при наличии средств;

27.19. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников – до 10 дней;

- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - в соответствии с программой оздоровления медицинского учреждения;

- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения – до 15 дней, а также сопровождения его на лечение – до 10 дней;

- смерть члена семьи, близкого родственника- 3 дня без учета дороги;

- бракосочетание самого работника, его детей, внуков 3 дня;

- рождение детей, внуков 1 день;

- юбилейных дат 50 лет и достижение пенсионного возраста – 2 дня;

В иных случаях продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется в индивидуальном порядке по соглашению сторон (до 60 дней);

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

27.21. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы;

27.22. По письменной просьбе учителя учреждения общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам на срок, приемлемый для обеих сторон, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября);

27.23. Включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время нахождения работника в социальном отпуске без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным в п.п. 27.7., 27.9., 27.10., Договора (в соответствии с п. 5 ст. 164 Трудового кодекса);

27.24. Во исполнение ст. 261/<sup>2</sup>Трудового кодекса в целях стимулирования труда, творческой активности, повышения инициативы и ответственности за результаты труда по решению нанимателя работникам членам профсоюза устанавливаются дополнительные поощрительные отпуска в контракте до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка в соответствии с Приложением 12 к настоящему договору.

Устанавливается надбавка не более 50 % оклада всем категориям работников в пределах фонда оплаты труда;

27.25. В каникулярное время в течение учебного года, в исключительных случаях, на основании заявления и с согласия нанимателя, предоставлять учителям часть трудового отпуска;

27.26. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск работающим студентам на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах

продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса в соответствии с документами из учреждения получения образования, с оплатой предусмотренной коллективным договором учреждения.

#### 4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

##### 28. Наниматель обязуется:

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

28.2. Предоставлять работникам возможность получать дополнительное образование в порядке переподготовки по специальностям, востребованным в учреждениях системы образования района по направлению отдела образования, спорта и туризма с сохранением средней заработной платы;

28.3. Предусмотреть в коллективном договоре меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям) востребованным в организации (п.п. 27.7., 27.9., 27.10., Договора);

28.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда;

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

28.6. В случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест;

28.7. При реорганизации, смене собственника имущества, правопреемник сохраняет рабочие места беременным женщинам, одиноким матерям (отцам) с ребенком в возрасте до 16-ти лет или ребенком-инвалидом до 18-ти лет при наличии вакансий у правопреемника с согласия работника.

##### 29. Профком обязуется:

29.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций;

29.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

##### 30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Предоставлять до пяти календарных дней дополнительного поощрительного отпуска, устанавливать надбавку в размере не более 50 % оклада;

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

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

30.4. Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением;

30.5. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до окончания обучения;
- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве»;
- с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье).

К неполным относятся семьи:

- женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;
- вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;
- родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;
- родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;
- одиноких граждан, усыновивших детей»;

30.6. 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, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении, организации;
- членам комиссий по трудовым спорам;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования района специальностям;
- другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования района;

30.7. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с соответствующим комитетом Профсоюза;

30.8. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без

сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

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;

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

- ликвидации вакантных мест;
- увольнение совместителей;

30.10. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению численности или штата работников, возвращаться в учреждение при появлении вакансий;

30.11. Установить, что вопросы перевода работников на контракт, продления срока контракта, заключения нового, увольнения в связи с истечением срока контракта, сокращением численности штата работников решаются нанимателем с учетом решения комиссии учреждения, созданной на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзного комитета;

30.12. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со ст.261/<sup>2</sup> Трудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора;

30.13. 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;

30.14. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального

срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков;

30.15. 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, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения им возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

30.16. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

- пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения;

30.17. Заключение контрактов с работниками членами Профсоюза осуществляется при участии представителей Профсоюза, на условиях, согласно раздела 7;

30.18. 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 5 лет (в отрасли) 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 заключать только с письменного согласия работника;

30.19. С молодыми специалистами (рабочими) 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 условии установления надбавки 20% оклада и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение;

30.20. 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;

30.21. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

30.22. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины в течение последнего года, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним;

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

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. При выдаче работнику характеристики она подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета;

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



30.25. 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;

30.26. Правила внутреннего трудового распорядка организации, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

30.27. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

- состояние здоровья;
- назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
- избрание на выборную должность;
- переезд в другую местность;
- уход за больными (инвалидами) родственниками;
- уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку (нагрузку), если работник работает на неполную ставку (нагрузку), или с более высоким уровнем оплаты труда;
- пенсионный возраст;
- перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);
- зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;
- трудоустройство на руководящую (по сравнению с занимаемой) должность в организациях сферы образования (на основании подтверждающих документов организации, приглашающей на работу);
- с одинокими матерями, вдовами (вдовцами), воспитывающими несовершеннолетних детей.

30.28. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также

необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств бюджета;

30.29. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу;

30.30. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса, и другое по их инициативе;

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

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

30.33. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с районным комитетом Профсоюза.

## 5. ОХРАНА ТРУДА

31. Наниматель обязуется:

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

31.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение б);

31.3. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда санитарно-гигиеническое обучение, обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда;

31.4. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников, предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда;

31.5. Оборудовать уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда;

31.6. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденными Списками с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 10), оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации категориям работников, предусмотренным законодательством (Приложение 15);

31.7. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором;

31.8. 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;

31.9. Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо, установить поощрение в размере 1 БВ;

31.10. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса;

31.11. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период;

31.12. Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных исходя из заработной платы, начисленной за два календарных месяца работы (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, (в том числе впоследствии уволенному) – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери

трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и (или) при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты производятся за счет внебюджетных средств.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений учреждения наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников;

31.13. Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации учреждения, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

31.15. Назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей (ПТЭЭП), утвержденным постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь 20.05.2009г., из числа лиц электротехнического персонала, имеющих группу по электробезопасности не ниже IV;

31.16. При отсутствии в штатном расписании учреждения, организации таких лиц ответственность возлагается на уполномоченных установленных отделом образования, спорта и туризма (для выполнения работ с электроприборами и в электроустановках заключить договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией);

31.17. Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в контроле за соблюдением работниками требований по охране труда;

31.18. Разработку, внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда, своевременное принятие управленческих решений по совершенствованию системы управления охраной труда на основе факторов, влияющих на охрану труда, проводить при участии и по согласованию с профсоюзом.

### 32. Профком обязуется:

32.1. Контроль за соблюдением работниками требований по охране труда в учреждении образования осуществлять в соответствии с требованиями законодательства, силами общественных инспекторов по охране труда, представителей профсоюза;

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

32.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда;

32.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов;

32.5. Рассматривать вопрос состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал;

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

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

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

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

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

### 33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда;

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

33.3. Постоянно осуществлять контроль за

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 5);

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 7);

- обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблоков, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 11);

- созданием условий для питания работников через школьные столовые, оборудованиием комнат для приема пищи;

- оборудованиием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе;

33.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда:

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 4);

- доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 4);

33.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 года N 3 принята в новой редакции от 26.01.2016 №26: «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства»;

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

33.7. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда (Приложение 3);

33.8. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 4 часов в неделю по согласованию с Профкомом

для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы;

33.9. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 1 БВ из средств, предусмотренных на (надбавки за высокие достижения в труде в месяц);

33.10. Предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

33.11. Систематически информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости, авариях и инцидентах на опасных производственных объектах организации и реализуемых мерах по их профилактике и предупреждению.

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

### 34. Наниматель обязуется:

34.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, а также обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников;

34.2. Привлекать ветеранов педагогического труда и Профсоюза к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

Приглашать ветеранов педагогического труда и профсоюза к участию в проводимых в организации воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях;

34.3. Наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения;

34.4. Наниматель выделяет денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов;

34.5. Для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских



новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей наниматель отчисляет денежные средства не менее 0,15 % от суммы средств на оплату труда из средств внебюджетной деятельности при их наличии.

35. Профком обязуется:

35.1. Организовать учет ветеранов труда с ежегодным обновлением списков оказание им помощи в решении бытовых проблем;

35.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями работников учреждения;

35.3. При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для членов профсоюза и их семей;

35.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья. Организовать работу группы здоровья;

35.5. Организовать мероприятия, посвященные знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов педагогического труда;

35.6. Приобретать за счет профбюджета новогодние подарки работникам;

35.7. Обеспечить частичную компенсацию (10%) стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников;

35.8. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения, в том числе на базе организаций УП "Белпрофсоюзкурорт" и ТЭУП "Беларустурист", добиваться предоставления ими скидок для членов профсоюза и их детей;

35.9. Представители Профсоюзного комитета включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Наниматель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий;

36.2. Содействовать выделению работникам учреждения из числа молодых специалистов, молодых семей мест в общежитиях учреждений, организаций, предприятий независимо от их ведомственной подчиненности.

Содействовать выделению из местного бюджета дополнительных средств на содержание организаций системы образования, выплаты

социального характера работникам организаций (компенсация стоимости проезда к месту работы, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные статьей 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.);

36.3. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания либо другие социальные гарантии, представление которых возможно в учреждении;

36.4. Осуществлять регулярный ведомственный и общественный контроль за организацией и качеством общественного питания;

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

36.6. Совместно вести учет в организации ветеранов труда и профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

Ежегодно проводить встречи с различными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия: профсоюзные встречи, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам. Закреплять за каждым ветераном ответственных лиц за эту работу и учащих;

36.7. Проводить туристические слеты, культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, принимать участие в районных, городских и республиканских отраслевых спартакиадах и туристических слетах;

36.8. Способствовать вовлечению работников в систематические занятия самодеятельным художественным творчеством. Ежегодно проводить традиционные мероприятия для работников учреждения;

36.9. Всемерно содействовать формированию и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата, традиций;

36.10. Предоставлять работникам в каникулярные и праздничные дни помещение столовой учреждения для проведения семейных торжеств (юбилеев, свадеб) на условиях, предусмотренных коллективным договором;

36.11. Проводить торжественные собрания в учреждении образования в честь ветеранов труда отрасли, уходящих на пенсию, и направлять их в первичную ветеранскую организацию;

36.12. Обеспечивать условия для полной реализации молодыми

педагогами своих прав (гарантированную нагрузку, постановку на учет для получения жилья, стимулирующие выплаты, оздоровление и др.);

36.13. Всемерно содействовать профессиональному росту молодежи через методические объединения, аттестацию, шефство и т.п.;

36.14. Широко привлекать молодежь к управлению делами в коллективе, для работы в составе райкома и профсоюзного комитета учреждения.

Оказывать материальную поддержку начинающим педагогическим работникам, из фондов материальной помощи учреждения на условиях Положения о распределении материальной помощи;

36.15. Предусмотреть оптимальное распределение нагрузки молодым специалистам (минимальное количество параллелей и т.п.);

36.16. Выплачивать единовременно 10 базовых величин молодым специалистам, после отработки обязательного срока работы и заключившим контракт сроком не менее, чем на 3 года;

36.17. Оказывать материальную помощь молодым специалистам на обустройство, частичную компенсацию стоимости (арендного) съемного жилья (раз в полугодие) в размере 3 БВ;

36.18. Осуществлять подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест;

36.19. Стороны договорились проводить совместно работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекать молодежь в члены Профсоюза, обеспечивать представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней; проводить мероприятия, в том числе обучающие семинары, (слеты, форумы и т.п.) содействующие профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей молодежи.

## 7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

### 37. Наниматель обязуется:

37.1. Беспрепятственно представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников;

37.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок,

проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры;

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

37.4. Администрация учреждения не вмешивается во внутрипрофсоюзные дела, воздерживается от действий, препятствующих выполнению профсоюзом Уставных обязанностей.

### 38. Профком обязуется:

38.1. Проводить обучение работников вопросам законодательства о труде, об охране труда, социального страхования, заработной платы, реализации Договора;

38.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена профсоюза работающего в учреждении;

38.3. Принимать участие в смотре-конкурсе на лучшую постановку профсоюзной работы. Освещать через профсоюзный уголок, сайт учреждения образование работу первичной профсоюзной организации.

### 39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации;

39.2. Использовать информационные системы учреждения для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома;

39.3. Профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь, свободное 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.

Часы организационно-воспитательной работы (проведение внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

Работникам, освобожденным от основной работы, вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляется прежняя или равноценная работа после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе;

39.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров;

39.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

39.6. Устанавливать за счет средств Нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере 5 БВ по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

39.7. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза (Приложение 3);

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

39.9. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 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, на счета профсоюзных органов;

39.10. Установить, что предоставление Профкому помещений, транспортных средств, средств связи и создание других условий осуществляется 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»;

39.11. 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 состав Профкома и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия Профкома, а

председателя Профкома – только с согласия Президиума районного комитета;

- работников, избранных в районный, областной, 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 Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса 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;

39.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 40.12. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза;

39.13. Не заключать контракт с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав Профкома, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия;

39.14. 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;

39.15. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

## 8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

### 40. Профком обязуется:

40.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов профсоюза;

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

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

### 41. Стороны пришли к соглашению:

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

41.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается с предварительного уведомления Профкома.

## 9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

### 43. Наниматель обязуется:

43.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах;

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

43.3. Ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

#### 44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. Контроль за выполнения Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией созданной сторонами для ведения переговоров по его разработке, анализу его выполнения;

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

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

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

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

44.5. Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющихся от участия в переговорах;

44.6. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий настоящего Договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

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

44.7. Выполнение настоящего Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее одного раза в полугодие с составлением информации или справки;

44.8. Наниматель и председатель профсоюзного комитета отчитываются в выполнении Договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

Проводят разъяснительную работу о перспективах развития учреждения, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективе работников;

44.9. Представления о нарушении условий Договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующую Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок;

44.10. Систематическое невыполнение обязательств коллективного договора является одним из условий досрочного



расторжения контракта с руководителем учреждения.

Договор подписан 25 мая 2022 года

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_  
/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_  
\_/ Т.И.Кемко

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах, порядке и условиях премирования работников государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Дембровский детский сад-средняя школа»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения образования;

1.2. Премирование является материальным поощрением за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, а также за внесение личного вклада в развитие учреждения, за эффективное проведение государственной политики в развитии воспитания в соответствии с Конституцией, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь.

### **2. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ**

2.2. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

2.2.1. средства, выделяемые на премирование работников в размере 20 % от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

2.2.2. средства из сумм превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

2.2.3. внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности учреждения, направляемые на оплату труда;

2.2.4. иные не запрещенные законодательством средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

### **3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

3.1. Всем работникам, в том числе и совместителям, добросовестно исполняющим свои обязанности и не имеющим замечаний по работе, начисляется минимальная премия в размере 5 % без учета нагрузки сверх ставки. Данная премия устанавливается приказом руководителя на год начисляется в процентах от оклада без учета нагрузки сверх ставки и выплачивается ежемесячно;

3.2. Работнику учреждения, проработавшему неполный период, в

котором производится выплата премии (в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с истечением срока действия контракта и по другим уважительным причинам) выплата премии производится из расчета времени, фактически проработанного в данном периоде;

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

3.3.1. временной нетрудоспособности;

3.3.2. отпусков без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

3.3.3. трудовых отпусков, социальных отпусков;

3.3.4. отпусков по уходу за ребенком до достижения им соответствующего возраста, определенного законодательством;

3.3.5. отпусков в связи с повышением квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

3.3.6. другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

3.4. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии перерасчету не подлежат;

3.5. Размеры премий, (кроме указанных в п. 4), устанавливаются (в базовых величинах) за количественные и качественные показатели в работе с учетом объема, интенсивности, срочности и качества выполняемых работ, без учета фактически отработанного времени максимальными размерами не ограничены;

3.6. Помимо премии, указанной в пункте 4 настоящего Положения работники учреждения могут премироваться дополнительно.

Премирование работников учреждений за счет средств из сумм превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности и иных не запрещенным законодательством средств осуществляется согласно приказа руководителя. Конкретный размер премии устанавливается по итогам работы за месяц из сумм превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности учреждения по показателям и на условиях, установленных настоящим положением.

#### **4. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:**

4.1. Показатели премирования установлены для каждой категории работников (администрация учреждения, педагогические работники, обслуживающий персонал, отдельные категории работников) в базовых величинах;

##### **4.2. Для заместителя директора:**

4.2.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – 7 БВ;

- 4.2.2. подготовка и проведение педсоветов, районных и областных семинаров, конференций и других мероприятий – 3 БВ;
- 4.2.3. качественное и своевременное выполнение решений совета отдела образования, педагогических советов, совещаний, приказов директора школы – 3 БВ;
- 4.2.4. обеспечение высоких результатов участия обучающихся в олимпиадах, творческих конкурсах, соревнованиях, научных конференциях, фестивалях и других мероприятиях:  
районных – 1 БВ;  
областных – 2 БВ;  
республиканских – 3 БВ.
- 4.2.5. обеспечение (т.е. организация, подготовка, контроль) результативного участия педагогов в районных, областных мероприятиях:  
районных – 1 БВ;  
областных – 2 БВ;  
республиканских – 3 БВ.
- 4.2.6. реклама и пропаганда деятельности учреждения, членов коллектива через прессу, буклеты, создание творческих отчетов – 2 БВ;
- 4.2.7. организация, контроль дополнительного образования и воспитания, платных образовательных услуг – 1 БВ;
- 4.2.8. инициирование и внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – 2 БВ;
- 4.2.9. организация и контроль за соблюдением санитарно-гигиенических требований, требований по охране труда, рациональному использованию, экономии материальных, энергетических ресурсов, развитию и совершенствованию материально-технической базы учреждения в целом, привлечение внебюджетных средств – 3 БВ;
- 4.2.10. обеспечение сохранности имущества учреждения, условий для надлежащего содержания помещений, кабинетов, сооружений – 1 БВ;
- 4.2.11. обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждения образования к новому учебному году – 3 БВ;
- 4.2.12. организация и материально-техническое обеспечение проведения ремонтных работ хозяйственным способом – 2 БВ;
- 4.2.13. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – 3 БВ;
- 4.2.14. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями в нерабочее время – 5 БВ;
- 4.2.15. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – 3 БВ.
- 4.3. Для педагогических работников:**

- 4.3.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – 3 -5 БВ;
- 4.3.2. привлечение внебюджетных и спонсорских средств– 1-3 БВ;
- 4.3.3. обеспечение высоких результатов участия во внутришкольных конкурсах:  
«Лучший класс года» - I место – 3 БВ, II место – 2 БВ, III место – 1 БВ;
- «Лучшая работа по самообразованию» - I место – 3 БВ, II место – 2 БВ, III место – 1 БВ;
- «Конкурс по сбору вторсырья (макулатура, металлолом)» - I место – 3 БВ, II место – 2 БВ, III место – 1 БВ;
- 4.3.4. активное участие в подготовке учебных кабинетов, мастерских, спортивного зала и других помещений к новому учебному году, привлечение родителей к развитию материально-технической база учреждения образования – 3 - 7 БВ;
- 4.3.5. работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке – 1 -3 БВ;
- 4.3.6. выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом – 2 БВ;
- 4.3.7. активное использование электронных средств обучения в образовательном процессе – 1-3 БВ;
- 4.3.8. работа по оздоровлению учащихся, туристско-краеведческая работа с учащимися или трудовым коллективом – 1-3 БВ;
- 4.3.9. участие в работе по озеленению и благоустройству помещений и территории, развитие спортивной материальной базы – 1 - 5 БВ;
- 4.3.10. издательская деятельность (издание методических пособий, буклетов, разработок), подготовка статей для периодической печати – 3 БВ;
- 4.3.11. выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) – 1- 4 БВ;
- 4.3.12. разработка и внедрение новых технологий обучения – 3 БВ;
- 4.3.13. личное участие в концертах, конкурсах, фестивалях – 3 БВ;
- 4.3.14. выполнение важных поручений вышестоящих органов управления, требующих оперативности, высокой квалификации, дополнительных затрат времени – 1-4 БВ;
- 4.3.15. выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – 1-4 БВ;
- 4.3.16. общественная работа в интересах трудового коллектива – 1-4 БВ;
- 4.3.17. устранение аварий, последствий стихийных бедствий,

ремонт оборудования – 1-4 БВ;

4.3.18. благоустройство, озеленение пришкольной территории – 1-4 БВ;

4.3.19. техническое, транспортное обеспечение мероприятий и производственно важных работ – 1-4 БВ;

4.3.20. участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы школы, кабинетов (по результатам выполнения работ, с учетом качества и объема) – 1- 4 БВ;

4.3.21. достижение высоких стабильных результатов по отдельным направлениям работы (образовательная деятельность, работа с родителями, развитие материальной базы, выполнение санитарно-гигиенических требований к содержанию учреждения и организации образовательного процесса, профилактика преступлений и правонарушений, краеведческая работа и т.) – 1-3 БВ;

4.3.22. организация и проведение художественно-оформительских работ к праздникам – 1-3 БВ;

4.3.23. обеспечение высокого качества выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – 1-3 БВ;

4.3.24. образцовое состояние рабочего места педагогов – 1 БВ;

4.3.25. курьерская работа по оперативным связям с отделом образования, другими организациями и учреждениями – 1 БВ;

4.3.26. результативное участие в профессиональных конкурсах (на 3 месяца):

районных: 1 место - 2,5 БВ, 2 место – 2 БВ, 3 место - 1,5 БВ;

областных: 1 место – 4,5 БВ, 2 место – 4 БВ, 3 место – 3,5 БВ;

республиканских: 1 место – 7 БВ, 2 место – 6,5 БВ, 3 место – 6 БВ;

4.3.27. подготовка победителей предметных олимпиад, научных конференций, турниров (на 3 месяца):

районных: 1 место – 3 БВ, 2 место – 2,5 БВ, 3 место – 2 БВ;

областных: 1 место – 4,5 БВ, 2 место – 3 БВ, 3 место – 3,5 БВ;

республиканских, международных: 1 место – 7 БВ, 2 место – 6,5 БВ, 3 место – 6 БВ;

4.3.28. подготовка победителей интеллектуальных и творческих конкурсов, соревнований (на месяц):

районных: 1 место - 2,5 БВ, 2 место – 2 БВ, 3 место – 1,5 БВ;

областных: 1 место – 4 БВ, 2 место – 3,5 БВ, 3 место – 3 БВ;

республиканских, международных: 1 место – 6 БВ, 2 место – 5,5 БВ, 3 место – 5 БВ;

4.3.29. организация временной трудовой занятости учащихся (трудовая бригада, производственная бригада и т.д.) - 1-4 БВ;

4.3.30. проведение открытых уроков и воспитательных мероприятий с учащимися на высоком методическом уровне:

- в масштабах школы – 3 БВ,  
в масштабах района – 4 БВ,  
в масштабах области – 5 БВ;
- 4.3.31. подготовка и проведение мероприятий (семинары, конференции, творческие отчеты, праздники и т.д.):  
общешкольные – 2 БВ,  
районные – 3 БВ,  
областные – 4 БВ,  
республиканские – 5 БВ;
- 4.3.32. выполнение работы по 100% обеспечению учащихся учебниками и учебными пособиями (сентябрь) – 2 БВ;
- 4.3.33. музыкальное сопровождение внеклассных мероприятий, концертов, линеек, творческих отчетов, вечеров и т.д. – 1 БВ;
- 4.3.34. выписка Свидетельств и Аттестатов об образовании – 1 БВ;
- 4.3.35. составление электронного банка данных детей, проживающих на территории микрорайона школы и подлежащих обучению на уровне ОСО (сентябрь) – 2 БВ;
- 4.3.36. за проведение походов: однодневный с дальним выходом – 2 БВ, с ночевкой – 3 БВ;
- 4.3.37. за проведение экскурсий с выездом за пределы района (однодневная): организатору – 2 БВ, сопровождающему педагогу – 1,5 БВ.  
за проведение экскурсий с выездом за пределы района (двухдневная и более):  
организатору – 3 БВ, сопровождающему педагогу – 2 БВ.  
за сопровождение учащихся на различные соревнования и мероприятия – 1 БВ;
- 4.3.38. стабильные результаты работы в трудовом лагере: начальнику лагеря (за время работы в лагере) – 7 БВ,  
воспитателю – 3,5 БВ;
- 4.3.39. стабильные результаты работы в оздоровительном лагере в летнее время:  
начальнику лагеря (за время работы в лагере) – 7 БВ,  
воспитателю (за день работы) – 0,3 БВ,  
педагогу организатору (за день работы в лагере) – 0,4 БВ,  
за работу в лагере с круглосуточным пребыванием ДОЛ "Космодром" за 9 дней – 8 БВ,  
за работу в лагере с круглосуточным пребыванием ДОЛ "Космодром" 18 дней – 16 БВ;
- 4.3.40. стабильные результаты работы в оздоровительном лагере в период осенних, зимних, весенних каникул:  
начальнику лагеря (за день работы в лагере) – 0,8 БВ,

- воспитателю (за 1 день работы в лагере) – 0,3 БВ,  
педагогу-организатору (за день работы в лагере) – 0,4 БВ;
- 4.3.41. за проведение занятий с учащимися на платной основе (за 1 недельный час на 1 ученика) – 0,2 БВ;
- 4.3.42. председателю профсоюзного комитета – 5 БВ;
- 4.3.43. ответственному за ведение документации по охране труда – 1-3 БВ;
- 4.3.44. общественному инспектору по охране труда (по факту выполнения обязанностей) – 1 БВ;
- 4.3.45. ведение вопросов воинского учета работников школы и призывной молодежи - 0,6 БВ;
- 4.3.46. ответственному за организацию питания учащихся – 2 БВ;
- 4.3.47. ведение программы питания – 2,5 БВ;
- 4.3.48. за ведение бракеражного журнала – 2 БВ, членам бракеражной комиссии – 0,4 БВ;
- 4.3.49. ответственному за ведение архива (по факту выполнения обязанностей) – 1 БВ;
- 4.3.50. ответственному за компьютерный набор документов, не связанный с должностными обязанностями – 1,6 БВ;
- 4.3.51. руководителям первичных организаций БОКК, ОСВОД, ОО «БРСМ», ОО «Белая Русь» и др. (по факту выполнения обязанностей) – 1,6 БВ;
- 4.3.52. ответственному за работу с кадрами (по факту выполнения обязанностей) – 4 БВ;
- 4.3.53. за участие в районном конкурсе «Учитель года»(на квартал) – 4 БВ;
- 4.3.54. за результативное участие учащихся в областных научно – практических конференциях «Хрустальная Арфа», «Край Гарадзенскі» (в течении года): 1 место – 4 БВ, 2 место – 3,5 БВ, 3 место – 3 БВ;
- 4.3.55. за подготовку учащихся получивших на ЦТ 100 баллов – 5 БВ;
- 4.3.56. за выявление случаев насилия над несовершеннолетними – 5 БВ;
- 4.3.57. за осуществление возложенных нанимателем функций наставничества, за работу с молодыми специалистами (студентами, обучающимися на педагогических специальностях – 2 БВ;
- 4.3.58. руководителю военно-патриотического воспитания – 2 БВ.
- 4.4. Для обслуживающего персонала:**
- 4.4.1. содействие в проведении и (или) участие в массовых мероприятиях с учащимися и коллективом – 1 БВ;
- 4.4.2. участие в работе по озеленению и благоустройству помещений и территории – 2-5 БВ;
- 4.4.3. качественная подготовка учреждения образования к новому



учебному году – 1- 3 БВ;

4.4.4. обеспечение печатных и художественно - оформительских работ – 1 БВ;

4.4.5. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения в рабочее время – 2 -5 БВ;

4.4.6. выполнение ремонтных работ во внерабочее время (штукатурно-малярные, облицовочные и др. работы) – 2 -7 БВ;

4.4.7. образцовое содержание закрепленных участков, их санитарно-гигиеническое, эстетическое, материально-техническое состояние, обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, инструментов – 1- 3 БВ;

4.4.8. покос территории – 3 БВ;

4.4.9. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 2 БВ;

4.4.10. выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями – 1- 3 БВ;

4.4.11. выполнение важных поручений вышестоящих органов управления, требующих оперативности, высокой квалификации, дополнительных затрат времени – 1-4 БВ;

4.4.12. выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – 1-4 БВ;

4.4.13. общественная работа в интересах трудового коллектива – 1-4 БВ;

4.4.14. за работу в лагере с круглосуточным пребыванием ДОЛ «Космодром» за 9 дней – 8 БВ; за 18 дней – 16 БВ;

**4.5. для отдельных категорий работников (завхоз, секретарь, лаборант, помощник воспитателя):**

4.5.1. содействие в проведении и (или) участие в массовых мероприятиях с учащимися и коллективом – 1 БВ;

4.5.2. участие в работе по озеленению и благоустройству помещений и территории – 3- 5 БВ;

4.5.3. качественная подготовка учреждения образования к новому учебному году – 1-3 БВ;

4.5.4. обеспечение печатных и художественно - оформительских работ – 1 БВ;

4.5.5. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения в рабочее время – 2-5 БВ;

4.5.6. выполнение ремонтных работ во внерабочее время (штукатурно-малярные, облицовочные и др. работы) – 3-7 БВ;

4.5.7. образцовое содержание закрепленных участков, их санитарно-гигиеническое, эстетическое, материально-техническое состояние, обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, инструментов – 1-3 БВ;

- 4.5.8. покос территории – 3 БВ;
- 4.5.9. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 2 БВ;
- 4.5.10. выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями – 1- 3 БВ;
- 4.5.11. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ – 2 БВ;
- 4.5.12. выполнение важных поручений вышестоящих органов управления, требующих оперативности, высокой квалификации, дополнительных затрат времени – 1-4 БВ;
- 4.5.13. выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – 1-4 БВ;
- 4.5.14. общественная работа в интересах трудового коллектива – 1- 4 БВ;

## 5. УСТАНОВИТЬ ПРЕМИИ К ЮБИЛЕЙНЫМ ДАТАМ:

5.1. в связи с круглыми датами в жизни работника:

5.1.1. 50-летие:

- 1 БВ (стаж работы в учреждении менее 2-х лет);
- 2 БВ (стаж работы в учреждении 2-3 года);
- 5 БВ (стаж работы в учреждении более 3-х лет).

5.1.2. В связи с выходом на пенсию:

- 2 БВ (стаж работы в учреждении менее 3-х лет);
- 5 БВ (стаж работы в учреждении 3-5 лет);
- 10 БВ (стаж работы в учреждении 5-10 лет);
- 15 БВ (стаж работы в учреждении 10-15 лет);
- 20 БВ (стаж работы в учреждении 15-20 лет);
- 25 БВ (стаж работы в учреждении более 20 лет);

5.1.3. 60-летие:

- 1 БВ (стаж работы в учреждении менее 2-х лет);
- 2 БВ (стаж работы в учреждении 2-3 года);
- 5 БВ (стаж работы в учреждении более 3-х лет).».

Премии работнику учреждения выплачиваются на основании приказа НАНИМАТЕЛЯ в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

## 6. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ

6.1. Премия уменьшается на **20% МИНИМАЛЬНОЙ** премии за невыполнение следующих показателей на квартал:

6.1.1. упущения в организации работы по выполнению Декрета Президента Республики Беларусь № 18, выявленные в ходе мониторингов и проверок органов госнадзора и контроля;

6.1.2. упушения в работе по профилактике противоправных действий учащихся;

6.1.3. обоснованная жалоба родителей или лиц, их заменяющих, на работника;

6.1.4. несвоевременное соблюдение медосмотра;

6.1.5. намеренное или халатное допущение порчи имущества при условии его восстановления.

**6.2. Премия уменьшается за невыполнение следующих показателей на 50% МИНИМАЛЬНОЙ премии на квартал:**

6.2.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля;

6.2.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;

6.2.3. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;

6.2.4. наличие случаев травматизма среди учащихся (воспитанников) (акт н-2) и работников (акт н-1) в период образовательного процесса (на рабочем месте), не обеспечение правил охраны и надлежащих условий труда работников учреждения - за 1 случай;

6.2.5. неаккуратное ведение документации;

6.2.6. нарушение трудовой дисциплины;

6.2.7. дисциплинарное взыскание (замечание);

**6.3. Работник лишается премии на 100% МИНИМАЛЬНОЙ премии на квартал:**

6.3.1. установленные нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, другие нарушения;

6.3.2. не обеспечение безопасных условий обучающихся и работников при организации деятельности учреждения (нарушение законодательства по охране труда и пожарной безопасности, организации подвоза обучающихся в учреждение, ограничения пропуска посторонних лиц в учреждение, наличие несчастных случаев на производстве, случаев травмирования обучающихся при организации образовательного процесса).

6.3.3. за прогул без уважительной причины;

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

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Дембровский детский сад-средняя школа»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. 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;

1.2. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО "Учебно-педагогический комплекс Дембровский детский сад-средняя школа" разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетной сферы» и коллективного договора учреждения;

1.3. Положение распространяется на всех работников ГУО «Учебно-педагогический комплекс Дембровский детский сад-средняя школа», включая совместителей в части распределения оставшейся суммы средств после оказания помощи по экстренным случаям, независимо от источника финансирования.

### **2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

2.1. Источниками средств, направляемых на выплату материальной помощи, являются:

- бюджетное финансирование в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников на год,
- внебюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов на год работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности,
- иные не запрещенные законодательством средства.

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

### **3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

3.1. Материальная помощь работникам оказывается на основании заявления, подаваемого на имя руководителя учреждения с предоставлением подтверждающих документов;

3.2. Материальная помощь оказывается, как правило, один раз в

календарном году по каждому основанию. В исключительных случаях материальная помощь может оказываться по одному и тому же основанию два раза в год по решению комиссии;

3.3. Заявление может быть после наступления события, дающего повод на получение помощи;

3.4. Распределение материальной помощи производится комиссией, создаваемой на паритетных началах их числа представителей нанимателя и профсоюзного комитета, в соответствии с настоящим Положением;

3.5. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми присутствующими членами комиссии. Заседание комиссии считается правомочным при наличии более половины ее членов;

3.6. На основании протокола комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом издается приказ руководителя с обоснованием размеров оказываемой помощи;

3.7. Выплата материальной помощи производится работникам ежеквартально в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

#### 4. ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ:

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

4.1. рождение ребенка у работника – 5 БВ;

4.2. бракосочетание работника:

- 2 БВ (стаж работы в учреждении до 3-х лет);

- 5 БВ (стаж работы в учреждении 3 и более лет).

4.3. смерть члена семьи (муж, жена, дети), включая родителей – 20 БВ;

4.4. продолжительная болезнь работника:

- свыше 2 недель - 2 БВ;

- свыше 3 недель - 3 БВ;

- свыше 4 недель - 5 БВ.

4.5. оздоровления детей работников профсоюза (детские оздоровительные лагеря) – 3 БВ;

4.6. в связи с уходом на льготную пенсию по состоянию здоровья без дальнейшего трудоустройства – 5 БВ одновременно;

4.7. на частичную оплату путевок (не за счет профсоюза) на санаторно-курортное лечение для работников (не более одного раза в год) – 5 БВ;

- стихийное бедствие – 10 БВ;

- пожар – 10 БВ;
- несчастный случай (авария) – 10 БВ.

4.8. молодым специалистам на обустройство, частичную компенсацию стоимости (арендного) съемного жилья (раз в полугодие) выплачивать в размере – 3 БВ;

4.9. Выплачивать единовременно 10 базовых величин молодым специалистам, после отработки обязательного срока работы и заключившим контракт сроком не менее, чем на 3 года;

4.10. Пострадавшим от катастрофы и участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, один раз в год по письменному заявлению работника - 5 БВ.

5. Материальная помощь выделяется всем категориям работников, кроме лиц, находящихся в социальных отпусках.

6. В иных, не предусмотренных Положением случаях, материальная помощь может быть оказана по совместному решению нанимателя профсоюзного комитета (собрания трудового коллектива), оформленного соответствующим протоколом.

7. Оставшаяся часть материальной помощи распределяется между всеми членами трудового коллектива поровну ежеквартально, кроме лиц находящихся в социальном отпуске. Работникам, работающим на условиях совместительства, материальная помощь оказывается пропорционально их нагрузке.

Работникам, принятым на должность в отчетный период, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь руководителям организаций системы образования оказывается на условиях, установленных коллективным договором организации (на общих основаниях) по письменному заявлению руководителя на имя начальника отдела образования, спорта и туризма, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения, по приказу начальника отдела образования, спорта и туризма райисполкома.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах порядке и условиях установления надбавок, осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Дембровский детский сад – средняя школа»**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «О некоторых вопросах оплаты труда работников в сфере образования» и устанавливает порядок и условия оплаты труда, определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством.

2. Источниками средств, направляемых на осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат являются средства государственного бюджета, выделяемые работникам соответствующего учреждения.

3. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников учреждений за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, за достижения количественных и качественных показателей в работе, за сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, а также внесение личного вклада в развитие и совершенствование учреждения.

Стимулирующие и компенсирующие выплаты производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и не начисляются за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

4. Надбавки за высокие достижения в труде, указанные в пункте 7 и надбавки за характер труда педагогическим работникам указанные в пункте 6 начисляются без учёта фактически отработанного времени за объём выполненной работы.

5. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные стимулирующие и компенсирующие выплаты, перерасчету не подлежат.

## II. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6. Надбавки за характер труда педагогическим работникам бюджетных организаций (далее – надбавки) устанавливаются в размере до 60 % от базовой ставки по каждому основанию, независимо от педагогической нагрузки. При установлении надбавок по нескольким основаниям, они суммируются.

6.1. Источником средств для установления надбавок за характер труда являются бюджетные средства в размере 10% суммы окладов педагогических работников учреждения образования;

6.2. Надбавки за характер труда устанавливаются педагогическим работникам учреждений за выполнение отдельных видов работ согласно таблице:

№ п/п	Показатели	Размер в % от базовой ставки
1.	за организацию системной работы связанную с условиями воспитания и содержания детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей; (педагоги-психологи; учителя, выполняющие функции классных руководителей, воспитатели дошкольного образования)	
1.1.	1- 2 семьи	10
1.2.	3-10 семей	20
1.3.	Более 10 семей	40
2.	за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями (учителя, выполняющие функции классных руководителей, воспитатели дошкольного образования)	
2.1.	при отсутствии в УО ставки педагога социального	40
2.2.	при наличии 1- 2 семей СОП, НГЗ	20
2.3.	при наличии от 3 до 10 семьи СОП, НГЗ	30
2.4.	более 10 семей СОП, НГЗ	40



3.	за организацию и координацию системной работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (педагоги-психологи,(педагоги, выполняющие функции классных руководителей)	
3.1.	при отсутствии в УО ставки педагога социального	40
3.2.	при наличии 1- 2 семей СОП, НГЗ	20
3.3.	при наличии от 3 до 10 семьи СОП, НГЗ	30
3.4.	более 10 семей СОП, НГЗ	40
4.	за сопровождение обучающихся в учреждения образования, при организации их подвоза (педагогические работники, сопровождающие обучающихся);	
4.1.	при наличии 1 маршрута	20
4.2.	при наличии 2-3 маршрутов	30
5.	за участие в обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;	
5.1.	разработка положений конкурсов, районных мероприятий для педагогических работников;	20
5.2.	разработка авторской методики преподавания учебного предмета либо личного опыта;	30
5.3.	публикации в научно-методических и других изданиях об опыте применения современных образовательных, воспитательных и информационных технологий, использования эффективных форм, методов и средств обучения;	20
5.4.	за участие в деятельности учебно-методических объединений (открытые мероприятия подготовка выступлений, выставок, дидактических материалов)	
5.4.1.	внутришкольных	20
5.4.2.	районных (городских), областных	40
5.5.	руководство РМО	40
6.	за системную работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период; (учителя, выполняющие функции классных руководителей, учителя, воспитатели)	
6.1.	компьютерная программа питание;	40
6.2.	программа производственного контроля;	30
6.3.	документация совета по питанию;	40

6.4.	организация работы и оформление документации бракеражной комиссии;	40
7.	за работу с одаренными и талантливыми обучающимися: подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах (учителя, воспитатели дошкольного образования, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, руководители: кружков (клубов по интересам, коллективов, любительских объединений, секций, студий, туристических групп и других), мастера производственного обучения учреждений образования);	
7.1.	за каждого учащегося (не более 60%)	20
8.	организация, проведение олимпиад, конкурсов и других образовательных мероприятий и творческих конкурсов .	
8.1.	внутришкольных	10
8.2.	-районных (городских)	20
8.3.	-областных	30
9.	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях; (учителя, воспитатели дошкольного образования, руководители физического воспитания, руководители кружков (мастера производственного обучения учреждений образования)	
9.1.	-районных	10
9.2.	-областных	20
9.3.	-республиканских	30
10.	За сопровождение обучающихся в период проведения таких в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятий (учителя, руководители физического воспитания, мастера производственного обучения учреждений образования, музыкальные руководители )	
10.1.	2 -3суток	10
10.2.	4-5 суток	20
10.3.	Свыше 5 суток	40
11.	За работу в классах(группах) с изучением предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих программы общего среднего образования	
11.1.	за 1 класс (группу) (но не более 60%)	10

7. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются за достижения в труде, обеспечивающие обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне

осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, за достижения количественных и качественных показателей в работе, за внесение личного вклада в развитие и совершенствование учреждения образования, участие в экспериментальной и инновационной деятельности.

7.1. Установление надбавок осуществляется на основании установленных настоящим Положением показателей по итогам работы за текущий месяц. Надбавки устанавливаются в базовых величинах и выплачивается ежемесячно без учета фактически отработанного времени за объем выполненных работ. Окончательный размер надбавок, производится приказом на основании решения паритетной комиссии;

7.2. Показатели эффективности работы, применяемые при установлении надбавок, устанавливаются всем категориям работников (зам. директора, педагогические работники, техперсонал, иные работники):

№ п/п	Показатели	В базовых величинах
7.2.1.	Выполнение важных поручений вышестоящих органов управления, требующих оперативности, высокой квалификации, дополнительных затрат времени	1-4
7.2.2.	Выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	1-4
7.2.3.	Общественная работа в интересах трудового коллектива	1-4
7.2.4.	Устранение аварий, последствий стихийных бедствий, ремонт оборудования	1-4
7.2.5.	Благоустройство, озеленение пришкольной территории	1-4
7.2.6.	Техническое, транспортное обеспечение мероприятий и производственно важных работ	1-3
7.2.7.	Участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы школы, кабинетов (по результатам выполнения работ, с учетом качества и объема)	1-4
7.2.8.	Достижение высоких стабильных результатов по отдельным направлениям работы (образовательная деятельность, работа с родителями, развитие материальной базы, выполнение санитарно-гигиенических требований к содержанию учреждения и организации образовательного процесса,	1-3

	профилактика преступлений и правонарушений, краеведческая работа и т.д.)	
7.2.9.	Организация и проведение художественно-оформительских работ к праздникам	1-3
7.2.10	Обеспечение высокого качества выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	1-3
7.2.11	Образцовое состояние рабочего места	1
7.2.12.	Курьерская работа по оперативным связям с отделом образования, другими организациями и учреждениями	1
7.2.13.	Вахтеру за работу в режиме разрывного дня с перерывом в работе свыше двух часов (в соответствии с приложением 8)	1

7.3. для заместителя директора:

7.3.1.	Выполнение более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками (на год)	7
7.3.2.	Составление и регулирование расписания учебных занятий, факультативов, размещение классов по кабинетам, составление табеля	
7.3.3.	Увеличение трудовых обязанностей	
7.3.4.	Сложность и напряженность труда, связанного с работой на компьютере	1-3
7.3.5.	Систематическое использование в образовательном процессе компьютерных технологий (электронных средств обучения)	2
7.3.6.	Дежурному администратору (с учетом субботы, воскресенья)	1-3
7.3.7.	Проведение работ по всеобучу	1-3
7.3.8.	Работа с электронной почтой	1-3
7.3.9.	Оказание технической помощи педагогам в использовании информационных и компьютерных технологий, подготовке проектов (по факту)	1-3
7.3.10	Организация работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	1,0

7.4. для педагогических работников:

7.4.1	Разработка, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания)	3
-------	--	---

7.4.2	Организация работы по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с социумом	1,6
7.4.3.	Систематическое использование в образовательном процессе компьютерных технологий (электронных средств обучения)	1,6
7.4.4	Своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок	1,6
7.4.5.	Реализация программы эксперимента или инновационного проекта, если в порядке, установленном Министерством образования Республики Беларусь, доплаты не предусмотрены	1,6
7.4.6	Участие в работе по методическому и техническому обеспечению образовательного процесса	1,6
7.4.7	За высокую оценку по результатам внутришкольного и ведомственного контроля, проверок независимых инспекций	2
7.4.8	За организацию и высокий методический уровень проведения внеклассных мероприятий в рамках предметных недель	2
7.4.9	Участие в подготовке и проведении школьных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий	1
7.4.10	Подготовка документов на психолого-медико-педагогическую комиссию в ЦКРОиР (на одного учащегося с ОПФР)	0,5
7.4.11	Проведение психологического обследования учащихся для приписки к призывному участку	1,6
7.4.12	Подготовка актуальной информации для размещения на сайте школы	1,6
7.4.13	Составление списков детей, проживающих в микрорайоне школы (сентябрь)	1,6
7.4.14	За работу в интегрированных классах неполной наполняемости по двум программам (за 2 недельных часа)	1
7.4.15	Учителям трудового обучения за оказание помощи ответственным за кабинеты в мелком ремонте (по факту)	2
7.4.16	Расширенный объем работы с книжным фондом	1,6
7.4.17	За дежурство в местах отдыха молодежи в составе родительско-педагогического патруля (после предоставления отчета)	1,0

7.4.18.	Председателю профсоюзного комитета	5,0
7.4.19	Руководителю школьного или районного методического объединения (по факту выполнения обязанностей)	1,6
7.4.20	Ведение вопросов гражданской обороны	1,6
7.4.21	Ответственному за ведение документации по охране труда	1-3
7.4.22	Общественному инспектору по охране труда (по факту выполнения обязанностей)	1,0
7.4.23	Председателю и секретарю аттестационной комиссии (по факту выполнения обязанностей)	1,6
7.4.24	Секретарю педсовета, совещания, совета профилактики (по факту выполнения обязанностей)	1,6
7.4.25	Ответственному за компьютерный набор документов, не связанный с должностными обязанностями	1,6
7.4.26	Ответственному за профессиональную ориентацию учащихся	1
7.4.27	Организатору физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в начальных классах (по факту выполнения обязанностей)	1
7.4.28	Ответственному за проведение подвижных перемен	1
7.4.29	Организаторам проведения республиканских и международных предметных конкурсов	0,4
7.4.30	Руководителям клубов, объединений, формирований	1
7.4.31	Курьерская работа по оперативным связям с отделом образования, другими организациями и учреждениями	1
7.4.32	Ответственному за работу с кадрами (по факту выполнения обязанностей)	4
7.4.33	Руководителю военно-патриотического воспитания	2

8. Работникам учреждений **устанавливаются компенсирующие выплаты.**

8.1. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам учреждений образования в зависимости от степени общения с детьми (в размерах от базовой ставки) в установленных настоящим пунктом размерах конкретно для каждой категории работников.

Указанная доплата устанавливается приказом руководителя на учебный год:

за работу с обучающимися с особенностями психофизического развития, с обучающимися (структурных подразделениях, обособленных подразделениях) от 10 до 20 процентов (включительно);

учителям-дефектологам, – 20 %;

воспитателям дошкольного образования, –20 %;

помощнику воспитателя– 20 %;

музыкальному руководителю, руководителю физического воспитания – 20 %, в зависимости от степени общения.

**9. Доплата за сложность выполняемой работы устанавливается:**

воспитателям дошкольного образования, помощникам воспитателя за увеличение объема работ при осуществлении образовательного процесса в группе, ухода за воспитанниками в размере 5 процентов от базовой ставки. Доплата устанавливается ежемесячно приказом за каждого ребенка сверх установленных норм пребывания воспитанников в соответствующей группе (из расчета средней фактической численности таких детей в месяц).

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель  
первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск, доплаты и сокращенную продолжительность рабочего времени за работу во вредных условиях труда**

№ п/п	Код, наименование профессии рабочего, должности служащего	Продолжительность дополнитель. отпуска (календ. дней)*	Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)**	Доплата (в процентах базовой ставки за час работы в условиях, соответствующих их классу*
1	2	3	4	5
1.	Уборщик помещений	4		0,03
2.	Кухонный рабочий	4		0,03
3.	Повар	4		0,03

Примечание: \* Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда (календарных дней) и размер доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда определяются и проставляются в приложение в соответствии с картой аттестации рабочего места по условиям труда и приказом по итогам аттестации конкретного учреждения

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 253 от 22.02.2008г. «Об аттестации рабочих мест по условиям труда»  
Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 73 от 19.01.2008г. «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

Гигиеническая классификация условий труда	Классы условий труда						
	1-й класс — оптимальные условия труда	2-й класс — допустимые условия труда	3-й класс – вредные условия труда				4-й класс — опасные условия труда
			1-я степень (3.1)	2-я степень (3.2)	3-я степень (3.3)	4-я степень (3.4)	



Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях	0	0	4	7	14	21	28
--	---	---	---	---	----	----	----

Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014г. «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда», приложение.

### Размеры доплат

Классы условий труда	Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов от базовой ставки
3-й класс (вредные условия труда):	
3.1 (1-я степень вредности)	0,03
3.2 (2-я степень вредности)	0,04
3.3 (3-я степень вредности)	0,05

Примечание: \*\* Право на сокращенную продолжительность рабочего времени имеют категории работников, на рабочих местах которых по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда подтвердились вредные условия труда, следующих учреждений образования:

- санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития;

- специальные лечебно-воспитательные учреждения, учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования и дома ребенка (группы) для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглохих детей.

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 57 от 07.07.2014 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени», приложение «Список

производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени», главы 25, 27.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей служащих и профессий рабочих, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)**

**I.****Основание**

<p>1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь;</p> <p>2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999г. № 696 (в ред. постановления Минобразования от 13.11.2000 N 50).</p> <p>3. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110; (в ред. постановления Минтруда и соцзащиты от 28.09.2012 N 107).</p> <p>4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209, в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 23.06.2011 N 48, от 28.09.2012 N 106 ).</p> <p>5. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93.</p>				
№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
1.	Уборщик территорий 9613-003	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор из хлопчатобумажной ткани Рукавицы	ЗМи  Ми  Ми  Со	12  12  До износа  До износа

		<p>комбинированные  При работе в местах движения транспортных средств дополнительно: жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала  При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых  дополнительно:  фартук прорезиненный с нагрудником  нарукавники  прорезиненные перчатки резиновые  очки защитные  респиратор  Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ  дополнительно:  плащ непромокаемый с капюшоном  сапоги резиновые  холодное время года на наружных работах  дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани  Зимой дополнительно:  валяная обувь  галоши на валяную обувь  рукавицы  утепленные</p>	<p>Бм  Бм  Бм  Бм  ЗНГ  Вн  В  Тн  Тн20  Тн</p>	<p>До износа  До износа  До износа  До износа  До износа  36  48  До износа</p>
2.	Заведующий хозяйством 1219-009	<p>Костюм х/б (халат х/б)  Перчатки трикотажные  Зимой на наружных работах дополнительно:</p>	<p>ЗМи  Ми</p>	<p>12  До износа</p>

		куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36
3.	Кастелянша 5151-010	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Головной убор из х/б ткани Полуботинки кожаные или тапочки кожаные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <u>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного</u> <u>дополнительно:</u> респиратор <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи ЗМи  Ми 3 Ми Вн      Тн	12 До износа 12 24 12 До износа До износа    До износа 36
4.	Кладовщик 4321-002	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах и при работе в неотопливаемых</u>	ЗМи  Ми 3 Ми   Вн В Тн  Тн 20	12 12 12 6  До износа  Дежурны й 24 36 48

		<u>помещениях</u> <u>дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	Тн	24  До износа
5.	Лаборант 3111-007	Халат х/б  <u>При занятости в лабораториях физико-механических испытаний:</u> халат х/б фартук прорезиненный кисло-тощелочестойкий с нагрудником головной убор из х/б ткани полуботинки кожаные перчатки резиновые нарукавники прорезиненные очки защитные	ЗМи  ЗМи К20 Щ20  Ми К50 Щ20 К20 Щ20	12  12 Дежурный 12 24 До износа Дежурные До износа
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений  7119-001	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные  <u>При наружных работах зимой дополнительно</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Вн О  Тн	12 12 1 До износа До износа  36
7.	Сторож 5414-008  Вахтер 5414-003	<u>При работе сторожем:</u> костюм х/б ботинки кожаные  <u>В холодное время года на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u>	ЗМи  ЗМи Ми	12  12 12

		<p>костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани</p> <p><u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u></p> <p>плащ непромокаемый с капюшоном</p> <p>сапоги резиновые</p> <p><u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u></p> <p>полушубок</p> <p>головной убор зимний</p> <p>валяная обувь</p> <p>галоши на валяную обувь</p> <p>рукавицы утепленные</p> <p>При работе вахтером: Халат х/б</p>	<p>Тн</p> <p>Вн</p> <p>В</p> <p>Тн</p> <p>Тн20</p> <p>Тн</p> <p>Тн20</p> <p>Тн</p> <p>3мМи</p>	<p>36</p> <p>Дежурный 24</p> <p>Дежурный 36 48 24 До износа</p> <p>Дежурный 36 48 24 До износа 12</p>
8.	Уборщик помещений 9112-001	<p>Халат х/б</p> <p>Перчатки трикотажные</p> <p><u>При влажной уборке помещений дополнительно:</u></p> <p>полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)</p> <p>перчатки резиновые</p> <p><u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u></p> <p>фартук прорезиненный с нагрудником</p>	<p>3Ми</p> <p>Ми</p> <p>В</p> <p>Вн</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p>	<p>12 До износа</p> <p>12</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа До износа</p>

	нарукавники прорезиненные перчатки резиновые	Тн	36
	<u>Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный) полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36

II. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам детских дошкольных организаций

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» от 13 ноября 2000 г. № 50.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Кол - во комплектов
1	2	3	4	5
1.	заведующего по хозяйственной части (завхоз) 1219-009	Халат х/б	12	3
2.	Кастелянша 4321-002	Халат х/б Косынка х/б	12 6	3 3
3.	Кладовщик 4321-002	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные	12 6 3	4 2 2
4.	Кухонный рабочий 9412-002	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные	12 6 12 6	4 5 2 4 3



		Колпак или косынка х/б Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные <u>Зимой</u> <u>дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей подкладке	6  До износа 3  48	2
5.	Помощник воспитателя 5312-001	<u>Для уборки помещений:</u> Халат х/б Перчатки резиновые <u>Для раздачи пищи:</u> Фартук х/б Косынка х/б <u>Для мойки посуды:</u> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые <u>Для уборки туалета:</u> Халат х/б Фартук клеенчатый	12 До износа 6 6 6  До износа  12 6  3 6  2 6 6	3  3 3  2  3 2
6.	Воспитатель (дошкольного образования) 2331-002	Халат х/б	12	3
7.	Повар 5120-003	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак х/б Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 12  6 6	4 4 4 2  2

III. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для работников общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь.

Основание: смотри раздел II.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1	2	3	4	5
1.	Повар 1412-015	Халат или костюм х/б Фартук х/б Шапочка или косынка х/б Туфли или тапочки кожаные	12 6 6 12	4 3 3 2
3.	Кухонный рабочий 9412-002	Куртка х/б Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Колпак или косынка х/б Перчатки резиновые	12 6 6 До износа	4 3 3

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной профсоюзной организации  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН  
мероприятий по охране труда государственного  
учреждения образования на 2022-2025 г.**

№ п/п	Наименование мероприятия	Стоимость выполнения мероприятий		Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка о выполнении
		планируемая	фактическая				
1.	Косметический ремонт помещений школы и детского сада(спортивный зал, мастерская, пищеблок, гардероб, столовая, коридор, учебных кабинетов)	3000р		Июль-август 2022-2025 (ежегодно)	М.М. Маручок	Улучшение условий труда работников. Выполнение требований санитарно-гигиенических нормативов.	
2.	Доукомплектование мед. аптечки.	900р		Июль-август 2022-2025 (ежегодно)	Л.Е.Кузьма	Выполнение требований санитарно-гигиенических нормативов	

						в.	
3	Замена санитарно-технического оборудования	180р		Июль-август 2023г	М.М. Маручок	Выполнение требований санитарно-гигиенических нормативов.	
4	Приобретение кондиционера для склада на пищеблоке	2000р		Июль-август 2022г	М.М. Маручок	Выполнение требований санитарно-гигиенических нормативов.	
5	Ремонт и покраска игровой и спортивной площадок	600р		Июль-август 2022-2025 (ежегодно)	М.М. Маручок	Выполнение требований санитарно-гигиенических нормативов.	
6	Приобретение хозяйственного инвентаря (веники, грабли, лопаты, щетки)	300р		Июль-август 2022-2025 (ежегодно)	М.М. Маручок	Улучшение условий труда работников. Выполнение требований санитарно-гигиенических	

						ких нормативо в	
--	--	--	--	--	--	-----------------------	--

Примечание. В графе 7 отражается ожидаемая социальная эффективность мероприятия, в том числе количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов.

Основание: 1. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Должностей служащих (профессий рабочих),  
которые должны обеспечиваться  
смывающимися и обезвреживающими  
средствами**

Основание:

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств
1.	Уборщик территорий	Смывающие, обезвреживающие
2.	Кастелянша	Смывающие
3.	Кладовщик	Смывающие
4.	Кухонный рабочий, мойщик посуды	Смывающие, обезвреживающие
5.	Лаборант	Смывающие
6.	Повар	Смывающие
7.	Помощник воспитателя	Смывающие
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Смывающие, обезвреживающие
9.	Сторож	обезвреживающие
10.	Уборщик помещений	Смывающие
11.	Учитель трудового обучения	Смывающие

Примечание. К смывающим и обезвреживающим средствам относятся:

мыло или аналогичные по действию смывающие средства – не менее 400 граммов в месяц, а также дерматологические средства (пасты, мази, кремы, гели и тому подобные), очищающие, защищающие и восстанавливающие кожу человека при воздействии вредных веществ, биологических объектов, неблагоприятных температурных условий – не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.

Выбор видов и наименований смывающих и обезвреживающих средств осуществляется нанимателем по консультации с территориальными органами государственного санитарного надзора с учетом условий труда работников. Работники должны обеспечиваться

только теми смывающими и обезвреживающими средствами, которые прошли государственную гигиеническую регистрацию.

При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым могут устанавливаться доплаты в связи с введением по решению нанимателя, согласованному с профсоюзом, рабочего дня с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов**

1. Воспитатель
2. Воспитатель дошкольного образования
3. Повар
4. Помощник воспитателя
5. Вахтер.

Примечание: Перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на части, устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом (статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь). Доплаты таким работникам устанавливаются на основании подпункта 2.6 пункта 2 приложения 1 к постановлению Министерства труда от 21.01.2000 № 6.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени (квартал).**

1. Сторож.

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**СПИСОК  
профессий (должностей) работников,  
подлежащих периодическим медицинским  
осмотрам**

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

Примечание. Класс условий труда определяется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1.	Уборщик территорий (при покосе травы бензокосой)	Приложение 1 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года
2.	Кастелянша	Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в год
3.	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
4.	Кухонный рабочий	Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 П.20. Работы в организациях	1 раз в 2 года



		детей	
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	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 два года
8.	Сторож	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
9.	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.5. дезинфицирующие средства (А) (приготовлении и использовании) 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 два года  1 раз в два года
10.	Учитель трудового обучения	Приложение 3 П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции	1 раз в два года
11.	Педагогические работники учреждений общего среднего и дополнительного образования, ДЮСШ, детского оздоровительного лагеря, спортивно-тренировочного лагеря	Приложение 3 П.22. 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
12.	Педагогические работники	Приложение 3 П.23.Работы в учреждениях,	1 раз в

	учреждений дошкольного образования, детского оздоровительно го лагеря	обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	год
13.		Приложение 3 П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, 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, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта	1 раз в год

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

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составленным нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда, работающего;
- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**ПЕРЕЧЕНЬ  
помещений, которые оснащаются аптечками  
первой помощи**

1. Кабинет физики
2. Кабинет информатики
3. Кабинет биологии
4. Учебные мастерские
5. Кабинет обслуживающего труда
6. Спортивный зал
7. Пищеблок
8. Кабинет химии
9. Пищеблок
10. Игровая детского сада

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-З ( в редакции от 12.07.2013 № 61-З), ст. 30, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 N 80 "Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации"

**Примечание.** «Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается нанимателями локальными распорядительными документами, исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015

Локальный распорядительный документ- приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**ПЕРЕЧЕНЬ  
категорий работников учреждения, которым  
установлен дополнительный поощрительный  
отпуск к контракту**

№ п/п	Должность	Количество дней поощрительного отпуска
1.	Работникам учреждений, обеспечивающих реализацию программы дошкольного образования: воспитателям групп дошкольного образования, помощникам воспитателя (в том числе специальных групп), руководителю физического воспитания, музыкальному руководителю	1
2.	Непедагогическому персоналу учреждений общего среднего образования: уборщикам помещений, кухонным работникам, поварам, уборщику территорий, сторожам, кладовщикам, поварам, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту здания, секретарям, лаборантам, завхозу, гардеробщикам, кастеляншам	5
3.	Педагогам, учителям-дефектолога	1
4.	Молодым специалистам	2
5.	Руководителю по военно-патриотическому воспитанию	1

Основание:

1. Статья 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.
2. Приказ отдела образования, спорта и туризма Щучинского районного исполнительного комитета № 14 от 12 января 2015 года, № 282 от 31 декабря 2015 года.



### 3. Приказы по учреждению.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

Председатель \_\_\_\_\_ первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей служащих (профессий рабочих, на период отпусков которым требуется замена.**

1. Воспитатель ГПД.
2. Воспитатель дошкольного образования.
3. Музыкальный руководитель дошкольного образования.
4. Руководитель физической культуры дошкольного образования.
5. Уборщик территорий.
6. Заведующий хозяйствам.
7. Кастелянша.
8. Гардеробщик.
9. Кладовщик.
10. Кухонный рабочий.
11. Помощник воспитателя.
12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.
13. Секретарь.
14. Сторож.
15. Уборщик помещений.
16. Повар.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**Профессий рабочих, должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности**

1. Кладовщик.
2. Кастелянша.
3. Заведующий хозяйством.

Основание: 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».

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**СПИСОК  
профессий и должностей работников,  
подлежащих санитарно-гигиеническому  
обучению и аттестации**

1. Повар.
2. Кухонный рабочий.
3. Заведующий хозяйством.
4. Воспитатель дошкольного образования.
5. Помощник воспитателя.
6. Кастелянша.
7. Уборщики помещений.
8. Начальник оздоровительного лагеря.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117, постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90.

Примечание. Ответственность за своевременное прохождение и оплату обучения своего персонала, подлежащего гигиеническому обучению и аттестации, возлагается на руководителя субъекта хозяйствования различных форм собственности. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Дембровский детский сад-средняя школа»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Единовременная выплата на оздоровление производится в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждений образования.

3. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников организации, в том числе работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства. За исключением работников, принятых на время замены временно отсутствующего работника (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы) и в других случаях, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

4. На осуществление выплаты на оздоровление работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством.

### **2. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада работника.

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

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

4. При приеме (увольнении), уходе (приходе) из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени,

при этом остаток количество дней составляющих 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца; остаток дней, составляющих менее 15 календарных дней – из подсчета единовременной выплаты исключается.

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

### 3. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

2. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них), на основании приказа руководителя ГУО «Учебно-педагогический комплекс Дембровский детский сад-средняя школа.

3. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлен отпуск в текущем календарном году.

4. Если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, работникам учреждений, принятым на работу в течение календарного года, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели. В этом случае размер оклада работника учреждения определяется на дату письменного заявления работника.

5. При возникновении спорных вопросов решение принимается на заседании паритетной комиссии по согласованию с профкомом.

6. Педагогическим работникам, которым постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255 установлена норма часов за ставку, единовременную выплату на оздоровление следует осуществлять с учетом педагогической нагрузки. Остальным категориям работников пропорционально их нагрузке.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания, с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи.**

1. Сторож
2. Воспитатель, воспитатель дошкольного образования.

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке работы паритетной комиссии по установлению надбавок и премий работникам ГУО**

1. Для объективности распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление создается комиссия, формируемая из равного числа представителей Нанимателя и Профсоюза.

2. Комиссия ежемесячно анализирует итоги и показатели работы работника учреждения согласно Положениям о материальном стимулировании, премировании.

3. По итогам работы комиссии оформляется протокол, который является основанием для издания приказа о материальном стимулировании.

4. Окончательное решение о материальном стимулировании работникам ГУО «УПК Дембровский д/с – СШ» принимается приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

Директор  
ГУО «УПК Дембровский д/с-СШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГУО  
«УПК Дембровский д/с-СШ»

\_\_\_\_\_/М.М.Маручок

\_\_\_\_\_/ Т.И.Кемко



ПРОНУМЕРОВАНО И ПРОШНУРОВАНО

97 (Девяносто семь) СТРАНИЦ

Государственного учреждения образования  
«Учебно-педагогический комплекс  
Дембровский детский сад – средняя школа»

М.М.Маручок

Председатель первичной профсоюзной организации  
Государственного учреждения образования  
«Учебно-педагогический комплекс  
Дембровский детский  
сад – средняя школа»

Т.И.Кемко