КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» на 2025–2028 годы

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» (далее – работники) от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» (далее – наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя Гвоздовской Людмилы Петровны., директора государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» (далее – руководитель).

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» (далее – учреждение образования), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

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 (далее – Министерство, Соглашение соответственно), Соглашения между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашения между отделом по образованию Миорского районного исполнительного комитета и Миорской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Отдел по образованию, Районная организация Профсоюза, Соглашение соответственно) обязательны для исполнения нанимателем и ППО (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем на дату его подписания.

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

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

На работников – не членов Профсоюза, вступивших в Профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня их вступления в Профсоюз. На вновь принятых работников – членов Профсоюза Договор распространяется в полном объеме со дня приема на работу и ознакомления с Договором (без подачи дополнительного заявления).

На работников, утративших профсоюзное членство (вышедших или исключенных из Профсоюза) в период действия Договора, дальнейшее распространение его положений (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), абзаца второго данного пункта) прекращается со дня выхода или исключения из Профсоюза.

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

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия

Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании ППО и представителей нанимателя (комиссии), собрании работников.

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

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

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

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

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

Переговоры по принятию и подписанию нового Договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению Договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия).

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

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

13. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий,

возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

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

14. Договор подписывается в 4-х экземплярах и регистрируется в Миорском районном исполнительном комитете.

15. Наниматель регистрирует подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Миорском районном исполнительном комитете не позднее одного месяца с момента его принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора (изменений и (или) дополнений в него) хранятся: 1 – у нанимателя, 1 – в ППО, 1 – в Миорском районном исполнительном комитете, 1 – в Миорской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

17. Договор вступает в силу с «30» сентября 2025 года и действует до «29» сентября 2028 года, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

ГЛАВА 2
ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

18.1. при внесении изменений в законодательство Республики Беларусь о труде оперативно доводить их до работников учреждения образования для сведения и применения в работе;

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

Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседании Профкома в недельный срок после их представления Нанимателем.

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

Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседании Профкома в недельный срок после их представления Нанимателем.

18.4. Направлять предложения в отдел по образованию и поддерживать инициативы Министерства по внесению в квалификационные характеристики, профессиональные стандарты педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

19. Профком обязуется:

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

19.2. оперативно доводить до сведения, документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению;

19.3. по мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда, доводить их в письменном виде до членов профсоюза;

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

19.5. консультировать работников учреждения образования по вопросам нормирования и оплаты труда.

20. Наниматель и Профком обязуются:

20.1. разъяснять при необходимости особенности регулирования труда педагогических работников;

20.2. добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

20.2.1. обеспечения в 2025-2028 годах темпов роста реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

20.2.2. реализации норм пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса в бюджетных организациях и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации) в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт;

20.2.3. обеспечения уровня соотношения заработной платы работников учреждения образования и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов;

20.2.4. повышения размера оплаты труда работников учреждения образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

20.2.5. восстановления продолжительности трудовых отпусков работникам учреждения образования;

20.2.6. увеличения бюджетных средств на оплату труда, стимулирующие и компенсирующие выплаты, оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление;

20.2.7. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 9 октября 2008 г. № 1490 «О вопросах профессионального пенсионного страхования»;

20.2.8. снижения документооборота;

20.2.9. сохранения перечня и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячную компенсацию расходов на приобретение учебной и методической литературы;

20.2.10. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности, надбавки за работу в отрасли.

20.3. Принимать меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в учреждении образования.

Обмениваться оперативной информацией о фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

20.4. Обеспечивать в учреждении образования объективность в вопросах оплаты труда.

20.5. Осуществлять мониторинг за своевременностью выплаты начисленной заработной платы и соблюдением Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке

повышения минимальной заработной платы».

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование труда), кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом;

21.2. Порядок, условия и размеры, установления материального стимулирования труда (Приложение 1, Приложение 2), оказания материальной помощи (Приложение 3), а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 4) разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании организации и являются неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи создать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в её состав представителей Профкома.

Выплаты материального стимулирования труда и оказание материальной помощи осуществляются на основании приказа нанимателя, согласованного с Профкомом: (Приложение 1, Приложение 2, Приложение 3). Они разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора.

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

Выплаты из средств фонда материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи работникам осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованного с Профкомом.

Производить единовременные выплаты работникам в связи с награждением грамотами различного уровня, Министерства образования Республики Беларусь, Профсоюза, Отдела по образованию, Главного управления образования, «Заслуженный учитель Республики Беларусь»,

занесением на Доску Почёта отдела по образованию Миорского районного исполнительного комитета, в базовых величинах на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом.

21.3. Премирование руководителя, установление ему надбавок стимулирующего характера, осуществляется из средств учреждения образования по приказу начальника Отдела по образованию, согласованию с районной организацией Профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи руководителю, осуществление единовременной выплаты на оздоровление осуществляется из средств учреждения образования по приказу начальника Отдела по образованию, согласованию с районной организацией Профсоюза на основании соответствующих положений.

21.4. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Нанимателя, осуществляется в соответствии с Договором по согласованию с Профкомом.

21.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно в письменной форме за подписью ответственного лица доводится бухгалтерскими службами государственного учреждения «Миорский межотраслевой центр для обеспечения деятельности бюджетных организаций», до сведения Нанимателя и Профкома.

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым

определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором и согласовывается с Профкомом.

21.7. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном Договором.

21.8. руководитель учреждения образования в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса принимает меры по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставления им дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере, особенно в отношении работников, у которых продолжительность трудового отпуска составляет 24 календарных дня, при заключении (продлении) контрактов, а также во время срока их действия.

Руководитель учреждения образования может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников организаций системы образования, получившим профессионально-техническое образование, среднее специальное, высшее с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

21.9. устанавливать работникам дополнительные меры стимулирования, в том числе повышение оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников организаций системы образования, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы (Приложение 2).

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

21.11. установить в учреждении образования шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье;

21.12. выплату заработной платы производить два раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 11 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные Договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса.

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

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

Выдавать работникам расчётные листки за 2 дня до зачисления денежных средств на карт-счета.

Все выплаты, причитающиеся работнику от Нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения.

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

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

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

21.15. устанавливать доплату за особые условия труда согласна перечня должностей служащих (профессий рабочих) (Приложение 5).

Порядок ее выплаты регулируются Положением о материальном стимулировании труда (Приложение 1, Приложение 2).

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

Конкретный размер доплаты за особые условия труда

руководителю учреждения образования устанавливается Отделом по образованию по согласованию с районной организацией Профсоюза.

Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам регулируются Договором (Приложение 5), а для руководителя – устанавливаются Отделом по образованию по согласованию с районной организацией Профсоюза.

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

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

Персональная ответственность руководителя учреждения образования несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным заключать с ними контракт;

21.18. содействовать введению в штатные расписания учреждения образования должностей инспектора по кадрам;

21.19. в целях обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей, в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) воспитатели могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

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

21.20**.** Нанимателю и Профкому постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и принятия соответствующих мер;

21.21. Деятельность педагогических работников в шестой

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

21.22. Наниматель:

21.22.1. способствует созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном Договором либо ПВТР;

21.22.2. устанавливает дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждения образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия;

21.23. устанавливать полную индивидуальную материальную ответственность работников согласно статей 402–404 Трудового кодекса (Приложение 6).

ГЛАВА 3
ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

22. Наниматель обязуется:

22.1. Проводить консультации для работников по вопросам законодательства о труде.

22.2. Оперативно доводить до сведения работников изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве;

22.3. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов.

22.4. Предоставлять заблаговременно Профкому на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты локальных правовых актов, вносимых Нанимателем в Отдел по образованию, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Договора.

22.5. представлять Профкому всю необходимую информацию для ведения коллективных переговоров, реализации прав по защите трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения образования.

23. Профком обязуется:

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

23.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде, об охране труда. При необходимости информировать отдел по образованию об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

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

23.4. в помощь Нанимателю разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок по вопросам применения законодательства о труде.

23.5. вносить предложения в проекты законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства, распоряжений Главного управления, Отдела по образованию по вопросам, затрагивающим трудовые, социально-экономические права и законные интересы работников учреждения образования;

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. локальные правовые акты по вопросам нормирования и

оплаты труда, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

24.2. систематически принимать участие во встречах с представителями Профсоюза с работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения;

24.3. не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников в учреждении образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Профсоюзного комитета с участием представителей учреждения образования.

Нанимателю осуществлять беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

24.4. вносить предложения Профсоюзу по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников организаций системы Министерства на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и другим) осуществлять в соответствии с законодательством;

24.5. наниматель по согласованию с Профкомом имеет право в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими

причинами изменить существенные условия труда работникам при продолжении работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), предупредив работников об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за месяц.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки менее чем на ставку 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 предупреждает за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

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

24.7. в целях урегулирования разногласий между нанимателем и работником (в том числе уволенным) по вопросам применения законодательства о труде, Договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в учреждении образования комиссию по трудовым спорам;

24.8. наниматель создаёт условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения.

Наниматель предусматривает и обеспечивает гарантии работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на

уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, установленные Трудовым кодексом.

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

Наниматель предоставляет работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для его получения отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 219 Трудового кодекса.

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

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

24.9. предоставлять трудовой отпуск по желанию работников в летнее или другое удобное для них время, помимо категорий перечисленных в статье 168 Трудового кодекса, следующим работникам: удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования», ветеранам труда, работникам, имеющим инвалидность, донорам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств, являющимся членами добровольных дружин, супругам, работающим в одном учреждении образования (по их заявлению – одновременно).

Беременным женщинам по их желанию предоставлять полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

24.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление 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.

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

24.12. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявление может быть предоставлен в течение календарного года отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 90 календарных дней суммарно в течение календарного года (Приложение 7).

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (родители, дети, супруг, (супруга)), по другим уважительным причинам Наниматель может предоставлять работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных Договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

Для работников, которые приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение среднего заработка, предусмотрено частью второй настоящего пункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью до 90 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение.

24.13. Наниматель обязан предоставить единовременно, по письменному заявлению работника – отца (отчима) при рождении ребенка и воспитании его в семье (в течение шести месяцев с даты его рождения) (статья 186 Трудового кодекса) социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней.

23.14. предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до

шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или сокращается установленная продолжительность работы (смены) на один час на условиях и в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день;

24.15. по уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным Договором или по договоренности между Нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен на 3 части при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (Приложение 8).

24.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются Договором, отозвать работника из трудового отпуска (Приложение 9).

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

24.18. Проводить по инициативе одной из Сторон двухсторонние консультации по вопросам реализации социально-экономической политики в отрасли образования, предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

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

ГЛАВА 4
ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

25. Наниматель обязуется:

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

25.2. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении образования, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки,

созданию новых рабочих мест.

Содействовать переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

25.3. 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 и (или) ухудшение условий труда работников.

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

26. Профком обязуется:

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

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

27. Стороны обязуются добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов.

28. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам

8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома.

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

28.3. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

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

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении образования (срок определяется Договором);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в учреждении образования;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организациях системы образования специальностям;

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

28.4. Сокращение классов в течение учебного года, перевод

учреждения образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации учреждения, содействовать их переобучению.

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

28.7. заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, письменно предупреждать работника об изменении существенных условий труда (заключении контракта) с вручением проекта контракта в день предупреждения;

28.8. Наниматель обязан при приеме работника на работу 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.

28.9. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьями 32 и 261^{1} Трудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения. В день предупреждения работнику вручается проект контракта в письменном виде.

28.10. заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профкома;

28.11. 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 без их согласия на заключение контрактов;

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

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

28.14. продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 26^{1^2} Трудового кодекса;

28.15. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и (или) квалификацию, продолжительный стаж работы в учреждении образования не менее 10 лет с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 26^{1^2} Трудового кодекса;

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

На меньший срок продлевать (заключать новый) контракт только с письменного согласия работника (на основании его письменного заявления);

28.16. продлевать, заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

28.17. заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых при этом на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия на максимальный срок;

28.18. установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса;

28.19. продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника на срок, не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

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

28.21. заключать (по истечении срока действия контракта) с

работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия, трудовой договор на неопределенный срок;

28.22. заключать с работниками, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса.

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

28.24. не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 Трудового кодекса, – с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

28.25. по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти календарных дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы в случае: поступления на военную службу по контракту, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования, достижения общеустановленного пенсионного возраста, назначения пенсии по возрасту (по инвалидности, за выслугу лет, за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии), избрания на выборную должность, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом), ухода за детьми в возрасте до 14 лет, изменения семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку (если работник работает на неполную ставку) или с более высоким уровнем оплаты труда, трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность, перевода супруга (супруги) на работу

(военную службу) в другую местность и другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством или по соглашению сторон;

28.26. устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, по их просьбе, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое, при условии, что это не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит ее нормальную деятельность, не нарушит права других работников;

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

28.28. в рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в том числе материальное стимулирование труда, а также необходимое обучение работников; (Приложение 1, Приложение 2).

ГЛАВА 5
ОХРАНА ТРУДА

29. Наниматель обязуется:

29.1. ежегодно подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Профсоюз.

29.2. своевременно информировать Профком о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев технического инспектора труда областной организации Профсоюза.

29.3. проводить обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда у работников в соответствии с локальными правовыми документами.

29.4. обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. (Приложение 10).

30. Профком обязуется:

30.1. принимать непосредственное участие в разработке локально-правовых актов по охране труда;

30.2. отстаивать права работников на здоровые и безопасные

условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей;

30.3. подводить ежегодно итоги районного этапа смотра-конкурса на лучшее проведение ППО общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда;

30.4. не реже одного раза в год с участием Нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;

30.5. в ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 «О страховании»;

30.6. предъявлять требования к Нанимателю о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. осуществлять в учреждении образования контроль за соблюдением работниками требований законодательства по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

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

31.3. проводить совместные семинары по охране труда;

31.4. Постоянно осуществлять контроль за:

31.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

31.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 10);

31.5. добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

31.6. Нанимателю:

31.6.1. обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 13);

31.6.2. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать районную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев;

31.6.3. оказывать из средств Нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине Нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, − единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

31.6.5. предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

31.6.6. предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной

защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством;

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

31.6.8. ознакомить работников об обязанности соблюдать установленные нормативными (локальными) правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, об оказании содействия и сотрудничестве 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;

31.6.9. поощрять и материально стимулировать работников за соблюдение требований по охране труда (Приложение 1, Приложение 2);

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

31.6.11. предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР.

ГЛАВА 6
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

32. Наниматель обязуется:

32.1. содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников.

32.2. предоставлять время для посещения спортивного зала работниками учреждения образования для занятия физической культурой;

33. Профком обязуется:

33.1. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования и информировать Нанимателя.

33.2. способствовать организации оздоровления и санаторнокурортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей;

34. Стороны обязуются добиваться:

34.1. поэтапного увеличения доли расходов бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 процентов;

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. председатели Профкома или его заместитель, включаются в составы советов учреждения образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам трудовых прав и интересов работников.

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

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

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

35.4. содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

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

35.5. обеспечивать участие работников (команд) учреждения

образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурнооздоровительных и спортивных мероприятиях;

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

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

35.7. наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, в том числе для обеспечения горячим питанием, занятий физической культурой и спортом, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурнооздоровительной и спортивномассовой работы, санаторнокурортного лечения работников, удешевления стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников учреждения образования при наличии финансовых возможностей;

35.8. содействовать закреплению ветеранов отрасли образования и Профсоюза за учреждением образования, в которых они работали;

35.9. содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования и организационных структурах Профсоюза;

35.10. координировать работу учреждения образования по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказанию им необходимой помощи и мер социальной поддержки;

35.11. педагогические работники в соответствии с актами законодательства имеют право на бесплатную перевозку к месту работы (до учреждения общего среднего образования) и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия

автомобильных перевозок пассажиров в регулярном сообщении транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе;

35.12. наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103^1 Трудового кодекса.

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

35.13. Работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы при заключении контракта установить надбавку к окладу в размере 30 – 35 процентов и не менее 2 – 5 календарных дней дополнительного поощрительного отпуска.

ГЛАВА 7
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

36**.** Наниматель обязуется:

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

36.2. содействовать организации отдыха, оздоровления, санаторно-курортного лечения работников и медицинских осмотров.

37. Профком обязуется:

37.1. содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Договором, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам;

37.2. Стороны обязуются добиваться выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения образования.

37.3. вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав Профкома, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

38. Стороны обязуются добиваться:

38.1. выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. проводить совместные мероприятия по ознакомлению молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором.

39.2. выделять работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

39.3. предоставлять дополнительные меры поддержки работающей молодежи, в том числе ученым с учетом характера их научной деятельности, а также оказывать помощь на обустройство;

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

ГЛАВА 8
ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

40. Наниматель обязуется:

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

40.2. рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями Профсоюза.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

41. Профком обязуется:

41.1. проводить обучение профсоюзного актива, работников по

вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Договора.

41.2. оказывать в установленном порядке остронуждающимся членам Профсоюза материальную помощь из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, на основании заявления члена Профсоюза.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации в учреждении образования.

42.2. использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

42.3. Нанимателю обеспечивать предоставление Профкому для осуществления его уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

42.4. предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах с сохранением среднего заработка.

Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюза, Главного управления и областной организации Профсоюза, Отдела по образованию и районной организации Профсоюза и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений, соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

42.6. предоставлять возможность работникам, уполномоченным руководящим органом Профкома, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

42.7. учитывать при представлении профсоюзных работников к

поощрению ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза.

42.8. Нанимателю применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в рамках реализации норм Договора, в т.ч. в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга (культурно-массовой и спортивно-массовой работы) и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

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

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

42.11. расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4 статьи 42 Трудового кодекса:

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

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому

пункта 7, пункта 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 Профкома.

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

42.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте.

42.13. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия Профкома.

42.14. Не заключать контракты без согласия работников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок и избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

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.

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

ГЛАВА 9
СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

43. Стороны пришли к соглашению:

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

43.2. изменение подчиненности, отчуждение имущества,

закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления Профкома.

44. Профком обязуется:

44.1. участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов Профсоюза.

44.2. вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности.

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

ГЛАВА 10
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

46. Наниматель обязуется в процессе деятельности учреждения образования анализировать ход выполнения Договора.

47. Профком обязуется совершенствовать социальное партнерства в учреждении образования, способствовать реализации Договора.

48. Стороны пришли к соглашению:

48.1. ход выполнения Договора, одобрение изменений и (или) дополнений в него – рассматриваются на профсоюзном собрании.

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

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

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

48.3. принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

48.4. лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, могут быть:

лишены надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

48.5. сроки ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров не могут превышать трех месяцев.

Проект Договора, дополнительных соглашений к нему направляются в районную организацию профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов Договора, дополнительных соглашений к ним на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

48.6. в целях содействия реализации трудовых и социально экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, в Договор включить следующие положения:

48.6.1. перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (Приложение 14);

48.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся);

48.6.3. выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц, 11 числа и 25-го числа месяца;

48.6.4. виды поощрений за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях и порядок их применения;

48.6.5. удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для работников;

48.6.6. положение о премировании работников государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» на 2025–2028 гг.

(Приложение 1);

48.6.7. положение об установлении надбавок и доплаты за особые условия труда работникам государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» на 2025–2028 гг. (Приложение 2);

48.6.8. положение о размерах, о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» на 2025–2028 гг. (Приложение 3);

48.6.9. положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Язненская средняя школа» на 2025–2028 гг. (Приложение 4);

48.6.10. недопущение снижения размеров оплаты труда, установленных по занимаемым должностям служащих (профессий рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста;

48.6.11. сохранение гарантий, предусмотренных для работников Договором, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа;

48.6.12. перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам; (Приложение 12);

48.6.13. перечень профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (Приложение 13);

48.6.14. перечень профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами; (Приложение 11);

48.6.15. случаи расторжения трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя с согласия или предварительного уведомления Профкома;

48.6.16. случаи расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, при которых трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения;

48.6.17. порядок участия Профкома в заключении контрактов с работниками;

48.6.18. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению Сторон;

48.6.19. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

48.6.20. о предоставлении в безвозмездное пользование Профкому помещений, оборудования, транспортных средств, средств связи, а также о создании иных необходимых для деятельности Профкома условий в соответствии с законодательством;

48.6.21. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов;

48.6.22. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков в соответствии со статьи 261^2 Трудового кодекса (Приложение 15);

48.6.23. план мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда на 2025–2028 гг. (Приложение 10);

48.6.24. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника (Приложение 17);

48.6.25. разделение трудового отпуска на 3 части (Приложение 8);

48.6.26. отзыв работника из отпуска (Приложение 9);

48.6.27. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение 18);

48.6.28. перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях (Приложение 19);

48.6.29. условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 90 календарных дней (Приложение 7);

48.6.30. случаи предоставления работникам по их желанию трудовых отпусков за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы (Приложение 20);

48.6.31. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и Профсоюза;

48.6.32. согласование с Профкомом локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

48.6.33. порядок изменения существенных условий труда (ст. 32

Трудового Кодекса Республики Беларусь);

48.6.34. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования (ст. 241 Трудового Кодекса Республики Беларусь);

48.6.35. перечень категорий работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 45 Трудового Кодекса Республики Беларусь

48.6.36. порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками;

48.6.37. особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;

48.6.38. случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок (ст. 39 Трудового Кодекса Республики Беларусь);

48.6.39. о письменном предупреждении Сторон друг друга, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

48.6.40. случаи получения по письменному заявлению работника объяснения нанимателем причин прекращения с ним трудовых отношений:

48.6.41. включение в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключение с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта;

48.6.42. условия заключения (продления) и расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

48.6.43. развитие в учреждениях образования института наставничества;

48.6.44. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

48.6.45. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности (Приложение 6);

48.6.46. об одновременном вручении работнику с уведомлением о заключении (продлении) контракта его проекта;

48.6.47. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении отдельных категорий работников (воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других);

48.6.48. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

48.6.49. установление и изменение норм труда с участием Профкома.

48.6.50. сохранение гарантий, для работников учреждения образования Договором, избранным на выборные должности профсоюзного органа в учреждении образования;

48.6.51. создание благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства;

48.6.52. о предоставлении работникам-членам Профсоюза возможность принимать участие в отраслевых районных, городских, районных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях Профсоюза в соответствии с законодательством;

49.7. проводить разъяснительную работу в учреждении образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью недопущения социальной напряженности в трудовых коллективах, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины.

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

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

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

Работники учреждения образования, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

51. Выполнение Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее одного раза в полугодие с составлением акта (информации, справки).

Руководитель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на собрании ППО не реже одного раза в полугодие.

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

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

Наниматель	Председатель Профкома
.....	.....
30.09.2025	30.09.2025

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГУО «Язненская средняя школа»
_____ Л.П.Гвоздовская
«30» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников государственного учреждения образования «Язненская среняя школа» на 2025–2028 гг.

I. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2021 № 482 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

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

II. **Источники премирования**

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

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

III. Условия и порядок премирования

3.1. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно.

3.2. Ежемесячная премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);

очередных трудовых отпусков;

повышения квалификации;

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

3.3. Ежемесячная премия начисляется на оклад за фактически проработанное время по итогам работы за текущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

При наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора премия работнику не выплачивается в месяце, в котором объявлен выговор.

3.4. Премии работникам, принятым и уволенным в месяце прихода (увольнения) начисляются в том же порядке.

3.5. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

3.6. Распределение премиального фонда осуществляется комиссией по распределению фонда материального стимулирования учреждения с ведением протокола заседания комиссии.

3.7. Премирование работников учреждения производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

3.8. Премирование директора учреждения осуществляется из средств учреждения образования по приказу начальника Отдела по образованию, согласованному с районной организацией Профсоюза, на основании утвержденного в установленном порядке Положения о материальном стимулировании руководителей учреждений образования Миорского района.

III.I. Премирование из фонда неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда

3.1.1. Дополнительное премирование работников (включая совместителей) производится с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы.

3.1.2. Начисление премии производится за квартал.

3.1.3. Премия за I-III кварталы выплачивается в месяце, следующем за отчетным кварталом; премия за IV квартал выплачивается не позднее 27 декабря текущего года.

3.1.4. Премия выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с отделом образования о премировании.

3.1.5. Премирование работников, находящихся на момент издания приказа о премировании в социальных отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, не производится.

3.1.6. Решение о премировании работников оформляется приказом по согласованию с Профкомом.

3.1.7. Премирование директору (заведующему) осуществляется по распоряжению нанимателя, заключившего контракт.

3.1.8. Общий фонд дополнительного премирования состоит из неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, в том числе и по вакантным должностям, и формируется нарастающим итогом с начала года.

IV. Размеры премирования

4.1. Работникам учреждения образования добросовестно и качественно выполняющим свои должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины начисляется ежемесячная премия в размере 5% от оклада за фактически отработанное время за текущий месяц.

4.2. Помимо премии, установленной в пункте 4.1 настоящего Положения руководитель может дополнительно премировать работников из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда в процентном отношении от оклада.

Премия предельными размерами не ограничивается.

4.3. Показатели, условия и размеры премирования из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда:

№ п/п.	Показатель	Размер, % оклада
4.3.1.	***Осуществление эффективного руководства образовательным процессом***	

4.3.1.1.	высокие результаты работы, достижение стабильных положительных результатов при выполнении учебных планов и программ по обучению и воспитанию учащихся, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	до 50%
4.3.1.2.	совершенствование образовательного процесса, внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	до 50%
4.3.1.3.	организация физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха и занятости учащихся в каникулярное время	до 25%
4.3.1.4.	создание условий для развития творческих способностей и интересов учащихся, результативность работы объединений по интересам, секций, факультативов и других внеклассных мероприятий	до 40%
4.3.1.5.	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	до 50 %
4.3.1.6.	качественная организация работы по защите прав и законных интересов несовершеннолетних	до 30%
4.3.1.7.	обеспечение высокого качества образовательного процесса по итогам работы за учебный год	до 50%
4.3.1.8.	организация эффективной методической и экспериментальной, инновационной работы	до 40%
4.3.1.9.	результативная организация работы по повышению квалификации педагогических кадров, сопровождению молодых специалистов	до 10%
4.3.1.10.	эффективная организация идеологической работы с кадрами	до 20%
4.3.1.11.	за выполнение поручений, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда	до 20%
4.3.1.12.	за подготовку и предоставление срочной информации в вышестоящие организации	до 25%

<table>
<tr><td>4.3.2.</td><td colspan="3">Высокий уровень организации и участия в олимпиадах, смотрах-конкурсах, соревнованиях, выставках, конференциях, методических и иных мероприятиях:</td></tr>
<tr><td>4.3.2.1.</td><td colspan="3">подготовка учащихся к предметным олимпиадам – 10 %;
результативное участие обучающихся в школьных, районных, областных, республиканских предметных олимпиадах:
подготовка победителя школьного этапа – 20 %;
<table><tr><td>Подготовка победителя второго этапа (выплачивается ежемесячно до окончания учебного года):
Диплом 3 степени – 30 %
Диплом 2 степени – 40 %
Диплом 1 степени – 50 %</td><td>Подготовка победителя третьего этапа (выплачивается ежемесячно до окончания учебно
Диплом 3 степени – 60 %
Диплом 2 степени - 70 %
Диплом 1 степени - 80 %</td></tr></table></td></tr>
<tr><td rowspan="5">4.3.2.2</td><td>участие в районных (областных, республиканских) методических мероприятиях</td><td>до 30%</td></tr>
<tr><td>По результатам районного этапа:
I место</td><td>до 50%</td></tr>
<tr><td>II место</td><td>до 30%</td></tr>
<tr><td>III место</td><td>до 20%</td></tr>
<tr><td>Призовые места в областных и республиканских мероприятиях</td><td>до 60%</td></tr>
<tr><td>4.3.2.3</td><td>участие в районном этапе конкурса «Учитель года» победа в районном этапе
участие в областном этапе</td><td>50%
80%
до 100%</td></tr>
<tr><td>4.3.2.4.</td><td>организация исследовательской, проектной деятельности учащихся, подготовка к участию в научно-практических конференциях</td><td>до 50%</td></tr>
<tr><td>4.3.2.5.</td><td>обобщение опыта педагогической деятельности</td><td>до 50%</td></tr>
<tr><td>4.3.2.6.</td><td>за подготовку учащихся к участию в конкурсах, смотрах, выставках.</td><td>до 10%</td></tr>
<tr><td rowspan="3"></td><td>По итогам районных конкурсов:
3 место</td><td>10%</td></tr>
<tr><td>2 место</td><td>15%</td></tr>
<tr><td>1 место</td><td>20%</td></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td>По итогам областных и республиканских конкурсов:
3 место</td><td>20%</td></tr>
<tr><td>2 место</td><td>25%</td></tr>
</table>

	1 место	30%
4.3.2.7.	за результативное участие учащихся учреждения образования в спортивных соревнованиях:	
	Районного уровня: 3 место	10%
	2 место	15%
	1 место	20%
	Областного уровня: 3 место	20%
	2 место	25%
	1 место	30%
	Республиканского уровня: 3 место	40%
	2 место	50%
	1 место	60%
4.3.3.	***Осуществление эффективного руководства организационно-хозяйственной деятельностью учреждения:***	
4.3.3.1.	рациональное использование и экономия материальных и энергетических ресурсов	до 30%
4.3.3.2.	обновление и развитие материально-технической базы, активное участие в благоустройстве территории учреждения, проведении ремонта, устранение аварийных ситуаций силами учреждения образования	до 50%
4.3.3.3.	за качественное выполнение особо важных (срочных) работ, высокие творческие, производственные достижения, личный вклад работника в повышении эффективности проводимых мероприятий	до 30%
4.3.3.4.	качественная организация питания учащихся и воспитанников дошкольного возраста, организация работы пищеблока в соответствии с требованиями СанПина	до 20%
4.3.3.5.	участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, использование их в работе, вклад в оснащение учебно – методической базы	до 20%

4.3.3.6.	своевременная и качественная подготовка учреждения образования к началу учебного года, к работе в осенне-зимний период	до 70%
4.3.3.7.	своевременное выполнение предписаний РЦГиЭ, госпожнадзора	до 20%
4.3.4.	***Эффективная деятельность по функционированию и развитию учреждения образования***	
4.3.4.1.	секретарю аттестационной комиссии, секретарю педагогического совета (за фактически выполненную работу)	до 10%
4.3.4.2.	издательская деятельность (издание буклетов, листовок, публикация в средствах массовой информации), обновление сайта учреждения образования, создание видеосюжетов, роликов в образовательном процессе	до 50%
4.3.4.3.	повышение профессионального уровня через участие в обучающих семинарах, курсах (в т.ч. дистанционных);	до 20%
4.3.4.4.	за выполнение отдельных конкретных заданий особой важности, значеия и срочности, вознкших в процессе деятельнсти	до 30%
4.3.5.	***Качественное выполнение работ по хозяйственному обслуживанию учреждения образования***	
4.3.5.1.	поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, на территории, эстетического оформления рабочих мест, помещений	до 25%
4.3.5.2.	за своевременное и качественное выполнение работ по ремонту, устранению неисправностей, предотвращение, оперативное устранение аварий, если они произошли не по вине работника.	до 25%
4.3.5.3.	подготовка лаборантских и кабинетов к новому учебному году	до 10%
4.3.5.4.	внесение предложений по улучшению условий охраны труда, мер безопасности в учреждении образования	до 10%
4.3.5.5.	обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	до 50%

4.3.5.6.	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	до 100%

4.4. Единовременные премии работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются по приказу руководителя согласованного с профсоюзным комитетом в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

4.5. Премии, выплачиваемые работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

V. Показатели снижения ежемесячной премии

5.1. Премия понижается (в % от суммы ежемесячной премии) за:
-дисциплинарное взыскание (замечание)- 50%
-нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда - 50%
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя - 50%;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности- 50%
- нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами - 50%
- несвоевременное предоставление информации, сведений, статистической отчетности, финансовых документов, недостатки в ведении документации- 50%
- нарушение требований трудовой дисциплины- 50%
- невыполнение обязательств по коллективному договору - 15%;
- несвоевременное прохождение медицинских осмотров - 30%;
- недостатки в работе, выявленные внутренним контролем - 20%;
-за нерациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов - 30%

5.2. **Показатели лишения ежемесячной премии на 100%** предусматривается в следующих случаях:
- дисциплинарное взыскание (выговор);
- прогул без уважительной причины (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);
- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);
- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения

работника с (учащимися, родителями, студентами, коллегами и т.д.);
- подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами организации;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- другие случаи грубого нарушения ТК, Правил внутреннего трудового и других ЛНПА учреждения.

5.3. Предложения о повышении (понижении) размера премии или депремировании вносятся в комиссию, созданную приказом директора в срок до 20 числа текущего месяца.

5.4. Повышение (снижение) размера ежемесячной премии или депремирование заместителей директора определяется директором.

5.5. Повышение (снижение) размера премии или депремирование остальных работников определяется на основании решения комиссии по представленным служебным запискам и утверждается директором учреждения образования.

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

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Профкома
30.09.2029 г. №10

Наниматель _____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома _____ Е.Г.Дубовская

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГУО «Язненская средняя школа»
_____ Л.П.Гвоздовская
«30» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавок и доплаты за особые условия труда работникам государственного учреждения образования «Язненская среняя школа» на 2025–2028 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о материальном стимулировании (установлении надбавок) педагогическим работникам, рабочим государственного учреждения образования «Язненская среняя школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2021 № 482 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.3. Материальное стимулирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников государственного учреждения образования «Язненская среняя школа» (далее – работники, учреждение) совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждения образования.

1.4. Источником средств, направляемых на материальное стимулирование, являются:

средства государственного бюджета, выделяемые на установление надбавок.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

2.1. Педагогическим работникам (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) за выполнение отдельных видов работ:

на установление надбавки за характер труда направляется 10 процентов суммы окладов педагогических работников (за исключением педагогических работников, реализующих содержание образовательных программ дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью). На установление надбавки для педагогических работников, реализующих содержание образовательных программ дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью направляется 5 процентов суммы окладов этих педагогических работников.

2.2. Конкретный размер и порядок выплаты надбавки определяется руководителем учреждения образования.

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

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

2.3.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период до 60%;

2.3.3. за сопровождение обучающихся при организации их перевозки до 60%;

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

2.3.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других

образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) до 60%;

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

2.3.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании до 60%.

2.3.8. руководителям школьных и районных методических формирований – до 60%;

2.4. РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ, ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ КОТОРЫХ ЯВЛЯЮТСЯ ОБЩИМИ ДЛЯ ВСЕХ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СЕКРЕТАРЮ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ, РАБОЧИМ

На установление надбавки направляются средства в размере от 50 % до 110 % (включительно) сумм окладов этих работников.

Надбавка устанавливается в процентах от окладов работников. Конкретный размер надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения на основании предложений заместителей руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего положения по следующим показателям:

2.4.1. за своевременное и качественное выполнение срочной работы – до 100%;

2.4.2. за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования, закрепленной территории – до 150%;

3. Надбавка устанавливается на месяц.

4. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации на основании настоящего положения.

5. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

повышения квалификации;

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

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

3.2. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.2.1. для заместителей руководителя:

3.2.1.1. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса до 20%;

3.2.1.2. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы до 10%;

3.2.1.3. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины до 30 %;

3.2.1.4. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися до 20%;

3.2.1.5. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности до 50%.

3.2.2. для завхоза:

3.2.2.1. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов до 20%;

3.2.2.2. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году до 100%;

3.2.2.3. за качественное ведение документации по организации бесплатной перевозки учащихся школьным автобусом до 30%;

3.2.2.4. качественное и своевременное оформление документации по текущему ремонту зданий и сооружений до 30%;

3.2.2.5. за обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение до 30 %;

3.2.2.6. за составление табеля учёта рабочего времени технического персонала до 10 %.

3.2.3. для педагогических работников:

3.2.3.1. выполнение поручений Нанимателя по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни,

организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе до 50 %;

3.2.3.2. общественному инспектору по охране труда – 15% по итогам календарного года;

3.2.3.3. за подготовку учащихся для участия в дистанционных конкурсах, конференциях, олимпиадах до 5%; по итогам результативного участия - до 10%;

3.2.3.4. за качественное проведение предметных дней, недель до 10%;

3.2.3.5. за качественное проведение открытых уроков, мероприятий в рамках районных методических объединений – до 30%; открытых уроков внеклассных мероприятий, методических недель в рамках учреждения образования до 20%;

3.2.3.6. за оздоровление детей в каникулярный период до 50 %;

3.2.3.7. за организацию походов, экскурсий, учащихся до 30%;

3.2.3.8. за публикации в районных, областных и республиканских периодических изданиях до 20%;

3.2.3.9. за работу по программе на повышенном уровне преподавания предметов до 10%;

3.2.3.10. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий до 10%;

3.2.3.11. разработка и внедрение новых технологий обучения до 10%;

3.2.3.12. систематическое пополнение предметно-развивающей среды учебных кабинетов, групповых помещений до 50%;

3.2.3.13. результативное взаимодействие с законными представителями учащихся, другими педагогическими работниками в осуществлении коррекционно-педагогической деятельности, раннему выявлению неблагоприятных факторов в развитии до 30 %;

3.2.3.14. издательская деятельность (издание буклетов, листовок, публикация в средствах массовой информации), создание видеосюжетов, роликов в образовательном процессе, работа с сайтом 50%.

3.2.4. для иных работников:

3.2.4.1. за выполнение более срочных работ до 50%;

3.2.4.2. за учёт и выдачу учебников учащимся в сентябре месяце, приём учебников в мае, ведение и составление отчётов об оплате за пользование комплектов учебников до 50%;

3.2.4.3. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ до 10%;

3.2.4.4. обеспечение бесперебойной работы приборов, оборудования до 50%;

3.2.4.5. экономия материальных и энергетических ресурсов до 15%;

3.2.4.6. подготовка лаборантских и кабинетов к новому учебному году до 10%;

3.2.4.7. проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ до 50%;

3.2.4.8. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования, организацию здоровых и безопасных условий труда до 20%;

3.2.4.9. качественное выполнение работ по подготовке учреждения образования к отопительному периоду, к началу нового учебного года до 30%;

3.2.4.10. кладовщику учреждения за качественное ведение документации, выполнение натуральных норм питания до 20%;

3.2.4.11. работникам пищеблока за отсутствие нарушений по итогам мониторинга, проверок организации питания до 20%.

3.3. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

3.4. Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки.

3.5. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

3.7. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу учреждения.

3.8. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

3.9. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.10. Руководителю учреждения образования надбавка за высокие достижения в труде устанавливается из средств учреждения образования по приказу начальника Отдела по образованию на основании утвержденного в установленном порядке Положения о материальном стимулировании руководителей учреждений образования по согласованию с районной организацией Профсоюза.

3.11. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

-трудового отпуска;

-социального отпуска;

-временной нетрудоспособности;

-повышения квалификации;

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

4.1. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключённых трудовых договоров (контрактов), надбавка выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 % от клада.

4.2. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включённых в банки данных одарённой и талантливой молодёжи, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждении образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) – 45% от оклада;

4.3. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления) в учреждения образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) – 30% от оклада.

4.4. Надбавка молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в учреждение, устанавливается в течение двух лет с даты приема их на работу в размере до 30 % (включительно) от оклада.

4.5. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, установленного постановлением № 71.

4.6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается руководителем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.7. 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

Устанавливается учителям, выполняющим функции классного руководителя в учреждении приказом директора на учебный год (в соответствии со статьей 158 кодека Республики Беларусь об образовании продолжительность учебного года устанавливается с 1 сентября по 31 августа), в размере 100% базовой ставки.

В случае длительного отсутствия классного руководителя (более 30 календарных дней) приказом директора эта функция возлагается на другого учителя, которому устанавливается соответствующая надбавка.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Профкома
30.09.2025 № 10

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГУО «Язненская средняя школа»
_____ Л.П.Гвоздовская
«30» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Язненская среняя школа» на 2025–2028 гг.

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

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

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

4. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

1. рождение ребенка;	3
2. бракосочетание работника (первый раз);	3
3. вследствие стихийного бедствия;	5
4. при несчастных случаях в семье работника;	3

5. смерти родственника работника (дети, родители, братья, сестры), мужа, жены;	2,5
6. длительная нетрудоспособность работника (свыше 30 календарных дней);	2
7. на подготовку детей к школе - многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (один раз в год);	2
8. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (один раз в год);	2
9. приобретение путёвки на оздоровление или санаторно-курортного лечения, 1 раз в год	5

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа начальника отдела по образованию Миорского райисполкома после его согласования с Районной организацией профсоюза работников образования и науки из средств вверенного ему учреждения, в соответствии с показателями, установленными настоящим Положением.

Неиспользованные средства материальной помощи распределяются в конце года (декабрь) между работниками в равных долях, пропорционально доле занятости.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Профкома
30.09.2025 № 10

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГУО «Язненская средняя школа»
_____ Л.П.Гвоздовская
«30» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Язненская среняя школа» на 2025–2028 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление (далее – единовременная выплата) работникам государственного учреждения образования «Язненская среняя школа» (далее – работники) разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2021 № 482 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 482).

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты работникам.

1.3. На оказание единовременной выплаты работникам направляются средства, выделяемые из бюджета, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

1.4. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении:

основных работников;

работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства;

работников, принятых на работу по срочным трудовым договорам на период нахождения основных работников в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Единовременная выплата не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Единовременная выплата осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

2. ИСТОЧНИКИ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

2.1. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчета 1 оклада работника.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

3.1. Расчет средств фонда, направляемого для оказания единовременной выплаты всем работникам, производится ежегодно на календарный год, в дальнейшем фонд пересматривается в связи с изменением окладов работников.

3.2. Конкретные размеры сумм единовременной выплаты каждому работнику рассчитываются, как правило, при уходе в трудовой отпуск и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска по 1 окладу согласно штатному расписанию с учетом установленного полного (неполного) рабочего времени.

В дальнейшем, в связи с изменением окладов работников в течение года, она не подлежит перерасчету.

В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году или единовременная выплата не выплачивалась при использовании части трудового отпуска, то единовременная выплата выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению работника. В таком случае размер оклада работника определяется на дату издания приказа об осуществлении единовременной выплаты.

Единовременная выплата осуществляется в конце календарного года работникам, принятым на работу в течение текущего календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), исходя из размера оклада на дату приказа об осуществлении единовременной выплаты по письменному заявлению работника пропорционально отработанному в текущем календарном году времени.

При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, размер выплаты на оздоровление производится пропорционально отработанному в текущем календарном

году времени исходя из размера оклада работника, установленного на дату приказа об увольнении.

4. ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

4.1. Единовременная выплата осуществляется один раз в календарный год, как правило, при предоставлении трудового отпуска. В случае неиспользования трудового отпуска в календарном году – в конце календарного года, или при увольнении (пропорционально отработанному времени).

5. ОСНОВАНИЯ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

5.1. Единовременная выплата осуществляется согласно Указу № 27 и данному положению.

5.2. Единовременная выплата оказывается на основании заявления работника и (или) приказа руководителя учреждения образования.

5.3. Заявление в установленном порядке подписывается руководителем и издается приказ.

5.3.1. Единовременная выплата работникам учреждения оказывается в соответствии с приказом руководителя учреждения образования по согласованию с Профком из расчета 1 оклада.

5.3.2. Единовременная выплата руководителю учреждения образования оказывается на основании приказа начальника отдела по образованию, согласованного с районным комитетом Профсоюза, в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск.

Наниматель _____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома _____ Е.Г.Дубовская

Приложение 5

Перечень должностей работников,
которым устанавливается доплата за особые условия труда

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	
Доплата за работу с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, в размере 20% от базовой ставки		
	Директор Учитель Учитель-дефектолог	
Доплата за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1% за каждую 1000 экземпляров (не более 15% одному работнику)		
библиотекарь		

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

№ п/п	Наименование профессий, должностей
1	Руководитель учреждения образования
2	Заведующий хозяйством
3	Учитель, за которым закреплено имущество
4	Кладовщик
5	Повар
6	Библиотекарь
7	Сторож

Основание:

1. Статья 405 Трудового кодекса Республики Беларусь

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000г. № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной и материальной ответственности и примерного договора о полной индивидуальной ответственности» (в ред. постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 12 июля 2011г. № 136, от 4 июня 2014г. № 540).

Наниматель _____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома _____ Е.Г.Дубовская

Приложение 7

Условия
предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 90 календарных дней суммарно в течение календарного года

Условия предоставления работникам социальных отпусков:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;

матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях, оздоровления ребёнка в возрасте до 16 лет;

необходимости ухода за ребенком, внуком до достижения им 6-летнего возраста; ребенком, внуком-инвалидом до достижения им 18-летнего возраста; больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителя, воспитателя в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);

работникам дошкольных учреждений, группы которых расформировываются в связи с летним оздоровительным периодом.

Основание: статья 214 Трудового кодекса Республики Беларусь
статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь

Социальный отпуск предоставляется при предъявлении документа, справки, подтверждающих необходимость.

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 8

РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ТРИ ЧАСТИ

По договоренности между руководителем и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на три части, одна из которых не менее 14 дней, при условии, если трудовой отпуск составляет более 42 дней:

1. В связи с работой в летних загородных оздоровительных лагерях.
2. При необходимости оздоровления руководителя или его ребенка в возрасте до 16 лет.
3. При необходимости ухода за больными родителями или детьми.
4. По уходу за больным ребенком, внуком, инвалидом в возрасте до 18 лет.
5. В связи с производственной необходимостью.
6. По другим уважительным причинам (по договоренности с нанимателем).

Наниматель обязуется предоставлять руководителю трудовой отпуск (его части) согласно графику трудовых отпусков, на соответствующий календарный год.

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 9

ОТЗЫВ РАБОТНИКА ИЗ ОТПУСКА

Обстоятельства, при которых наниматель может отозвать работника из трудового отпуска в случае производственной необходимости:

-подготовка к новому учебному году;

-выполнение прочих работ;

-ликвидация последствий чрезвычайной ситуации.

Основание: статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 10

ПЛАН
мероприятий по охране труда ГУО «Язненская среняя школа»

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполне-ния мероприя-тий	Ответст-венные за выполне-ние мероп-ри ятий	Ожидаемая социальная эффектив-ность мероприятий	При-меча ния
		Планиру-емая, руб.	Факти-ческая, руб.				
1	2	3	4	5	6	7	8
	Мероприятия нормативного обеспечения охраны труда						
1	Своевременное изучение нормативных документов, используемых при организации работы по охране труда			на протяжении года	директор	Повышение уровня компетент-ности работников области охраны труда, соблюдение требований законода-тельства Республики Беларусь в области охраны труда (39 чел.)	
2	Рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях при директоре, на заседаниях профкома			согласно годовому плану	дирек-тор, председ-атель профко-ма	Улучшение организации работы по охране труда для работающих	

3	Издание приказов об организации работы по охране труда, пожарной безопасности на учебный год			август	директор	Улучшение организации работы по охране труда для работающих	
4	Контроль за состоянием документов по охране труда в учреждении образования			на протяже-нии года	директор	Улучшение организации работы по охране труда для работающих	
5	Пересмотр инструкций по охране труда по профессиям и видам работ			по мере необходимости	директор	Улучшение организации работы по охране труда для работающих	
Организационное и техническое обеспечение охраны труда							
3	Проведение замеров заземления и сопротивления изоляции с соответствующим оформлением протоколов ТПК-181-2009 (02230) Пункт 5.13.31			июль	завхоз	Обеспечение электробезо-пасности	
4	Организация контроля за сохранностью, содержанием и постоянной готовностью к использованию первичных средств пожаротушения			на про-тяже-нии года	завхоз		

5	Заготовка песчано-солевой смеси для осуществления противоголо-ледных мероприятий	10,00		ок-тябрь	завхоз	Профилак-тика травматизма	
6	Приобретение рабочего инвентаря, спецодежды	100,00		по мере необ-ходи-мости	завхоз	Обеспечение индиви-дуальной защиты работающих	
7	Осуществление контроля за выполнением предписаний органов государственно-го контроля и надзора (санслужба, энергогазна-дзор, госпожнадзор)				директор	Обеспечение безопасных условий	
Санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия							
9	Организация контроля за санитарно-гигиеническим состоянием пищеблока, санузлов, учебных кабинетов, подсобных помещений			на про-тя же-нии года	дирек-тор, зам. Директо-ра по УВР, завхоз	Обеспечение санитарного состояния помещений в соответст-вии с требования-ми санитарных норм и правил	
10	Комплектование медицинских аптечек необходимыми препаратами, контроль за сроками годности	30,00		август	заведу-ющие кабинета ми	Обеспечение оказания первой помощи	

11	Приобретение моющих, дезинфицирующих средств	1100,00		ежек-ва ртально	завхоз	Обеспечение санитарного состояния помещений в соответствии с требованиям и санитарных норм и правил	
12	Осуществление контроля за своевременнным прохождением медосмотра работниками			постоя нно	дирек-то р, завхоз		
Обучение работников, пропаганда знаний и передового опыта по охране труда							
13	Инструктажи и проверка знаний работников по вопросам охраны труда			в тече-нии года	дирек-то р, завхоз, комис-си я по проверке знаний	соблюдение требований законода-тел ьства Республики Беларусь в области охраны труда (39 чел.)	
14	Проведение тренировочных занятий по эвакуации сотрудников и учащихся из здания учреждения образования в случае пожара			ежек-в ар-тал ьно	дирек-то р, завхоз		
15	Обновление уголка по охране труда, периодическое обновление материалов	60,00			председ-а тель профко-ма	Повышение уровня компетент-н ости работников области охраны труда	

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты

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

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 11

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

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защит-ным свойст-вам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.
1.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	12 6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
2.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	ЗНГ	До износа	
		При выполнении работ с кислотами дополнительно:			

		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12	
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные	
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12	
		Противогаз		До износа	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		При выполнении малярных работ дополнительно:			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		При работе на высоте дополнительно:			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный лямочный		Дежурный	
		На наружных работах зимой дополнительно:			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Перчатки зимние двупалые	Тн	До износа	
4.	Сторож	*При работе вахтером:*			

		Халат х/б	ЗМи	12	
		При работе сторожем: Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		В холодное время на наружных работах дополнительно:			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		Зимой на наружных работах дополнительно:			
		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
5.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		При влажной уборке помещений дополнительно:			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		При уборке душевых и туалетов дополнительно:			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
6.	Заведующий хозяйством	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	

		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		Зимой на наружных работах дополнительно:			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
7.	Повар	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	4
		Фартук х/б	Ми	6	3
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3
		Туфли (тапочки) кожаные	З	12	2
8.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	3
		Колпак х/б (косынка х/б)		6	3
		Перчатки резиновые		До износа	
		Для раздачи пищи: Фартук х/б Косынка х/б	Ми	 6 6	 3 3
		Для мойки посуды: Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	Вн	 6 До износа	 2
		Для уборки туалета: Халат х/б Фартук клеенчатый	 ЗМи Вн	 12 6	 3 2
9.	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12	
		Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:			
		жилет сигнальный с элементами из	Со	До износа	

		световозвращающего материала			
		При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:			
		фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		перчатки резиновые	Бм	До износа	
		очки защитные	ЗНГ	До износа	
		респиратор		До износа	
		Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:			
		плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
		сапоги резиновые	В	24	
		В холодное время года на наружных работах дополнительно:			
		костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36	
		Зимой дополнительно:			
		валяная обувь	Тн20	48	
		галоши на валяную обувь		24	
		рукавицы утепленные	Тн	До износа	

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

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.09.2012 № 107).
3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009№ 93).
4. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по аналогичным профессиям и видам работ для работников иных отраслей экономики, утвержденных постановлениями Минтруда и соцзащиты РБ.
5. Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений дошкольного образования», утвержденные постановлением Минздрава от 25.01.2013 № 8.
6. Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений общего среднего образования», утвержденные постановлением Минздрава от 27 декабря 2012 г. № 206.

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 12

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

№п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Уборщик территории	Мыло, 400 гр.
2.	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
3.	Повар	Мыло, 400 гр.
4.	Кухонный рабочий	Мыло, 400 гр.
5.	Кладовщик	Мыло, 400 гр.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400гр.

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

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

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 13

Список
профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Кухонный рабочий	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
2	Сторож	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
3	Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник»	Приложение 3 П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	1 раз в два года
4	Работники учреждений общего	Приложение 3	

	среднего, сезонных оздоровитель-ных организаций	П.22. Работы в учреждениях образования (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), организациях, осуществляющих деятельностьт в сфере физической культуры и спорта, иных организщациях, которым в соответствии с законодательством тпредоставалено право осуществлять образовательную деятельность и программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, связанные с постоянной работой с детьми	1 раз в год
5	Работники данных учреждений образования	Приложение 3 П.22-2. Работы, связанные с осуществлением педагогической деятельности при работе в учреждениях образования, иных организациях, реализующих образовательную программу дополнительного образования детей и молодежи и программу воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, выполняемые работающими	1 раз в год
6	Работники пищеблоков (повар)	Приложение 3 П.20. Работы на 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

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 (в редакции постановления Минздрава РБ № 149 от 18.10.2024) «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

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

5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 583 от 02.09.2022 «Перечень должностей педагогических работников, должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с постоянной работой с детьми».

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 14

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени

Учреждения	Наименование должности	Учетный период
Во всех учреждениях образования	Сторож	год

Основание: статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников, которым предоставляется дополнительный поощрительный отпуск за работу по контракту

№ пп	Категория работников	Продолжительность дополнительного поощрительного отпуска за работу по контракту (в календарных днях)
	Руководители	
1	Директор, заместитель директора учреждения образования	1
2	Завхоз	5
	Специалисты	
1	Педагог дополнительного образования	5
2	Библиотекарь	5
3	Лаборант	5
4	Учитель	1
5	Педагог социальный, педагог-организатор	1
6	Учитель-дефектолог	1
9	Руководитель физического воспитания	1
	Служащие	
1	Секретарь	5
	Рабочие	
1	Рабочие всех специальностей, у которых трудовой отпуск составляет 24 календарных дня	5

Основание: ст.261 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 16

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

1. Повар.
2. Кухонный рабочий.
3. Кладовщик.
4. Уборщик помещений.
5. Завхоз

Основание:
1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».
2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 17

Порядок
установления дополнительной оплаты за отдельные виды труда
и ее размеры

№ п/п	Наименование профессий, должностей	вид труда	Размер доплаты
1	воспитатель дошкольного образования, помощник воспитателя	за увеличение объема работ при осуществлении образовательного процесса в группе ухода за воспитанниками	5% базовой ставки ежемесячно за каждого ребенка сверх установленных норм пребывания воспитанников в соответствующей группе

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования»

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 18

Случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника

Перенос трудового отпуска работников.

Работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с нанимателем в следующих случаях:

при временной нетрудоспособности работника;

при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);

в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

при необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;

при необходимости ухода за больными родителями или детьми;

в связи с бракосочетанием;

в связи со смертью близких родственников.

Основание: статья 171 Трудового кодекса Республики Беларусь

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 19

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

№ п/п	Наименование профессий, должностей
1	Руководитель учреждения образования
2	Заведующий хозяйством
3	Учитель, за которым закреплено имущество
4	Кладовщик
5	Повар
6	Библиотекарь
11	Сторож

Основание:

1. Статья 405 Трудового кодекса Республики Беларусь

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000г. № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной и материальной ответственности и примерного договора о полной индивидуальной ответственности» (в ред. постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 12 июля 2011г. № 136, от 4 июня 2014г. № 540).

Наниматель _____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома _____ Е.Г.Дубовская

Приложение 20

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений учреждения образования
для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными)
при несчастных случаях.

1. Пищеблок.
2. Лаборантская кабинета химии
3. Учебные мастерские.
4. Спортивный зал.

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

2. п.77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 “Об утверждении Правил по охране труда”.

3. п.31, глава 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательной программы дополнительного образования одаренных детей и молодежи».

4.п.53, глава 7 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательных программ общего среднего образования».

5.п.31, глава 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательных программ специального образования».

6.п.8 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от16.05.2022 № 44 СанПин «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию и эксплуатации бассейнов, аквапарков, объектов по оказанию бытовых услуг бань, саун и душевых, спа-объектов, физкульрно-спортивных сооружений».

7.п.46 постановленния Совета Министров Республики Беларусь от 07.08.2019 № 525 «Специфические санитарно-эпидемиологические требования к содержанию и эксплуатации учреждений образования».

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская

Приложение 21

ПЕРЕЧЕНЬ
случаев предоставления трудовых отпусков за первый год работы
по желанию работников до истечения шести месяцев работы

Случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы:

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

лицам моложе 18 лет;

работникам, принятым на работу в порядке перевода;

совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

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

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования.

Основание: статья 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель
_____ Л.П.Гвоздовская

Председатель Профкома
_____ Е.Г.Дубовская