

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«УЧЕБНО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС  
НЕМЕРЖАНСКАЯ ДЕТСКИЙ САД – СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

**1. Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Государственным учреждением образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Малышиц Жанны Михайловны (далее – Наниматель) и работниками Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Страпко Михаила Ивановича.

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, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения 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 (или) дополнению, исполнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022 -2024 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2022 -2025 годы и местного (областного и районного отраслевых Соглашений), Соглашения между Брестским областным исполнительным комитетом и объединениями профсоюзов и нанимателей обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников-членов Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем на дату его подписания, а также на лиц, уволенных из организации после достижения общеустановленного пенсионного возраста и (или) после приобретения права на трудовую пенсию и состоящих на учете в профорганизации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

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

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

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

14. Договор подписывается в 5 экземплярах и хранится по одному экземпляру у Нанимателя и в Профкоме, один направляется в районный исполнительный комитет для регистрации, один экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается в доступном месте для постоянного

свободного ознакомления с ним работников, один экземпляр направляется в районный комитет Профсоюза.

15. Настоящий договор вступает в силу с «04» мая 2022 года и действует до «03» мая 2025 года.

С согласия сторон действие Коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему в порядке, определяемым Трудовым кодексом Республики Беларусь.

16. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и дополнения в Управлении по труду, занятости и социальной защите Дрогичинского райисполкома.

## **2. Организация, нормирование и оплата труда**

17. Наниматель обязуется:

17.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждения локальные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

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

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

17.5. Оплачивать командировочные расходы работникам, направляемым по их заявлениям в ГУО «Брестский областной институт развития образования», ГУО «Академия последипломного образования» для сдачи экзаменов на высшую категорию, для участия в областных и республиканских семинарах по вопросам образования.

18. Профком обязуется:

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

18.2. Осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

18.3. Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

18.5. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении

аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

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

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

19. Стороны пришли к соглашению:

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

Режим работы учреждения: 08.00 – 18.00

Пятидневная рабочая неделя устанавливается для следующих работников: директор, заместитель директора по УВР, воспитатель, повар, секретарь, заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, уборщик территории, лаборанта, гардеробщика.

19.2. Установить за работу по контракту для работников, членов Профсоюза, надбавку в размере не менее 14% оклада и дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью не менее 2 календарных дней при заключении (продлении) с работником контракта.

19.3. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего и компенсирующего характера (далее – материальное стимулирование труда), оказания материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов Нанимателя (уполномоченного должностного лица нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

19.4. Производить премирование работников учреждения образования в соответствии с Положением о премировании работников Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» (приложение 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.5. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» (Приложение №3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза, и является неотъемлемой частью Договора.

19.6. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о единовременной выплате на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» (Приложение №13), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.7. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением об оплате труда (порядке установления стимулирующих и компенсирующих выплат) работникам Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» (Приложение №1), которое утверждаются

Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.8. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление ежегодно утверждать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в ее состав представителей Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями (преподавателями) классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно – воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующих Положений.

Соответствующие приказы доводить до сведения работников учреждения образования.

19.9. Премирование Руководителя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера к его должностному окладу из средств учреждения осуществляется отделом по образованию Дрогичинского райисполкома по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

19.10. Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с соответствующим комитетом Профсоюза.

19.11. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится лицом, производившим расчет, до сведения Нанимателя учреждения и Профкома. Эти средства направляются на премирование работников в соответствии с «Положением о премировании работников Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» (Приложение №2).

19.12. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения образования, осуществляется согласно Положению о премировании работников Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» (Приложение №2) по согласованию с комитетом Профсоюза.

19.13. 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 учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

Предварительное распределение педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период, но не позднее 1 июня текущего года.

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

19.14. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных и коррекционных занятий формируется в соответствии с законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с комитетом Профсоюза.

Режим работы учреждения образования устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с начальником отдела по образованию районного исполнительного комитета. Если режим рабочего времени и времени отдыха отдельных работников отличается от общеустановленного режима работы учреждения, то режим их рабочего времени и отдыха устанавливается приказом Нанимателя учреждения по заявлению работника или трудовым договором (контрактом) с работником.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам через 5 часов после начала работы.

Время, необходимое для приема пищи для воспитателей, воспитателей дошкольного образования, сторожей предоставляется в течение рабочего дня и включается в рабочее время.

19.15. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные и рабочие инструкции, графики работ (сменности), расписание учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

При составлении расписания учебных занятий предусматривать предоставление учителям, преподавателям дня для методической работы и самообразования:

руководителям районных методических объединений;

работникам, имеющим педагогическую нагрузку до 25 часов в неделю.

Женщинам, имеющим детей дошкольного возраста и (или) учащихся первой степени общего среднего образования, день для методической работы и самообразования предоставляется (по желанию работника) в субботу.

День для методической работы и самообразования является рабочим днем и при проведении общешкольных мероприятий, предусмотренных годовым планом работы, работники в соответствии с должностной инструкцией принимают в них участие.

19.17. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за

работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объёме.

19.18. Устанавливать выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование и получившим место работы путем распределения, а также выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования на платной основе и прибывшим согласно свидетельству о направлении на работу для работы в учреждение образования, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы дополнительные меры стимулирования труда:

надбавку за работу по контракту не менее 25% оклада;

дополнительный поощрительный отпуск за работу по контракту в количестве не менее 3 календарных дней;

надбавку за высокие достижения в труде с учётом объёма и качества выполняемых работ и проявленной инициативы в размере не менее 30 % оклада;

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

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

Молодому специалисту, получившему высшее образование на условиях целевой подготовки, продолжившему работать в организации после отработки обязательного срока и заключившему контракт не менее, чем на три года, производить единовременную выплату в размере оклада за счёт неиспользованной суммы плановых средств.

19.19. Устанавливать надбавку в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь:

победителям и призёрам республиканского конкурса «Учитель года», «Воспитатель года», «Современные технологии в специальном образовании» других профессиональных конкурсов, проводимых Министерством образования, в размере 50% оклада в течение двух лет с момента подведения итогов конкурса;

победителям областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Современные технологии в специальном образовании», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых Главным управлением по образованию облисполкома, в размере 50%, и призёрам данных конкурсов не менее 40% оклада в течение двух лет с момента подведения итогов конкурса;

работникам, награжденным нагрудным знаком «Выдатнік адукацыі», в размере 30% оклада;

педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров областной и республиканской предметных олимпиад, конференций (конкурсов исследовательских работ) в размере 30% оклада в течение двух лет с момента подведения итогов конкурса;

работникам, которым присвоены почётные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», в размере 50 % оклада.

19.20. Привлечение отдельных работников к работе в государственные

праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, Договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), с оформлением приказа 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.

19.21. 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, приказом руководителя.

19.22. В каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени, не превышающего объема установленной педагогической нагрузки, и регулируется графиком работы, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом с учетом производственной необходимости, рационального использования рабочего времени, семейно-бытовых обстоятельств.

Наниматель предоставляет работникам в период каникул дни для методической работы и самообразования за выполнение обязанностей или проведение мероприятий, не входящих в их должностные обязанности:

активное участие в коллективной и творческой деятельности, методических и общественно значимых мероприятиях – по решению Нанимателя, согласованному с Профкомом;

участие в спортивных соревнованиях, смотрах художественной самодеятельности, подготовку и проведение районных мероприятий – по решению Нанимателя, согласованному с Профкомом;

привлечение и участие работников в экскурсиях, походах, олимпиадах, районных мероприятиях за пределами установленной учебной нагрузки по приказу Нанимателя и согласованию с Профкомом.

Предоставлять по согласованию с Профкомом в период каникул творчески работающим педагогам до 3 календарных дней для методической работы по подготовке методических разработок, изучения и обобщения передового опыта ведущих педагогов, оказания методической помощи молодым специалистам, подготовки материалов для проведения олимпиад и конкурсов, материалов для опубликования в периодических изданиях.

19.23. Выплату заработной платы производить регулярно 2 раза в месяц: 24 числа – за половину текущего месяца и 10 числа, окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с действующим законодательством.

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

При наличии возможности наниматель может производить выплату заработной платы ранее установленного срока.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за

исключением случаев счетной ошибки.

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

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

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

19.26. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несёт ответственность в соответствии с законодательством.

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

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

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

19.30. Присвоение соответствующей квалификации непедагогическим работникам осуществляется на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784 «Об утверждении типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций» и Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1.

Новые ставки заработной платы работникам образования с учетом квалификационных категорий устанавливаются согласно приказу Нанимателя со дня принятия решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории независимо от даты издания приказа.

19.31. Производить доплату за особые условия труда педагогам, помощникам воспитателя, за работу с обучающимися, имеющими тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием до 50% (включительно).

Производить доплату педагогам, медицинским работникам за работу с обучающимися с особенностями психофизического развития до 20%

(включительно) согласно Постановлению Министерства образования Республики Беларусь № 185 от 11.12.2019 года (п.3.4).

19.32. Наниматель производит оплату работникам за выполнение с их согласия обязанностей или проведения мероприятий, не входящих в их должностные обязанности, за (сверхурочную работу), в соответствии со статьей 69 Трудового Кодекса Республики Беларусь и Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 года №583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни».

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

### **3. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства**

20. Наниматель обязуется:

20.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные и рабочие инструкции, графики трудовых отпусков, графики работ (сменности), приказы по оказанию материальной помощи, премированию, установлению надбавок, оказанию единовременной выплаты на оздоровление и иные по согласованию с Профкомом.

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

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

20.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с Профкомом) проекты локальных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Договора.

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

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

20.7. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, о выполнении Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу и для

расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

21. Профком обязуется:

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

21.2. Оказывать помощь руководителю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнёрстве, разработке локальных правовых актов, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

21.3. Представлять интересы членов профсоюза и осуществлять защиту их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, консультировать по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

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

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, разрабатываются и принимаются Нанимателем или уполномоченным нанимателем должностным лицом по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза

22.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой Стороны.

22.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги 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, с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Совета и Профкома.

22.4. Установить, что Наниматель представляет по запросам выборных органов Профсоюза сведения по соблюдению трудовых и социально-экономических прав работников и осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в организации системы Министерства образования Республики Беларусь для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оказания методической помощи Нанимателям и профсоюзным комитетам организаций системы образования в обеспечении трудовых и социально-экономических прав работников учреждений образования.

22.5. Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы Министерства образования (работники культуры, физической

культуры и спорта, медицинские работники и др.) осуществляется в соответствии с законодательством.

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

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

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

За один месяц Наниматель должен предупредить педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

При отсутствии такого уведомления изменение оклада по занимаемой должности педагогическим работникам, которым по результатам аттестации снижается квалификационная категория, производится через месяц после уведомления работника о снижении размера заработной платы с учетом квалификационной категории

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

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

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

1) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 16 лет;

2) ветеранам боевых действий на территории других государств;

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

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

5) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

6) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны

первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

7) донорам, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

8) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы; в определенный период:

1) работникам, получающим среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование в вечерней или заочной форме получения образования, перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

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

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

4) педагогическим работникам - в летнее время – (в исключительных случаях: болезнь работника, его близких родственников, – по просьбе работника в иное время);

5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

7) работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

8) женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

22.9. Предоставлять работнику при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение, необходимости сопровождать детей при направлении на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования (по желанию работника) – отпуск без сохранения заработной платы.

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

22.11. По письменному заявлению работника предоставлять социальный отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

смерти члена семьи, близких родственников – до 5 дней (при выезде за пределы Республики Беларусь – до 14 дней);

бракосочетания работника, его детей, внуков – до 7 дней;

рождения детей, внуков – 3 дня;

первый учебный день детей (1, 11 классы) или внуков-первоклассников – 1 день;

юбилейных дат (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70) – 1 день;

медицинского обследования сотрудников или их детей – до 3 дней.

22.12. Предоставлять работникам в течение календарного года социальные отпуска без сохранения заработной платы работникам продолжительностью до 90 календарных дней в год на основании личных заявлений:

для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях среднего специального и высшего образования;

для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

при необходимости ухода за больными членами семьи (супруг, супруга отец, мать, дети) на основании заключения медицинского учреждения, сопровождения на лечение супругов, несовершеннолетних детей, престарелых родителей;

по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период каникул;

в других случаях с согласия Нанимателя, если это не нарушает образовательный процесс учреждения образования.

22.13. По письменной просьбе учителя (преподавателя) по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Наниматель предоставляет ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 3-х месяцев, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

22.15. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 года № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней» (далее – Постановление № 34).

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) 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 дневного заработка в соответствии с Постановлением № 34.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно в соответствии с частью 3 статьи 265 Трудового кодекса предоставляется один дополнительный свободный от работы неоплачиваемый день.

22.16. График трудовых отпусков работников учреждения образования составляется на календарный год не позднее 5 января с корректировкой в соответствии с производственной необходимостью до 30 апреля с учетом пожеланий работников и утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом.

22.17. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска при наличии следующих обстоятельств:

устранение аварийных ситуаций;

подготовка учреждения образования к новому учебному году;  
подготовка государственной статистической отчетности;  
необходимость замены отсутствующего работника.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией (при условии использования трудового отпуска продолжительностью не менее 21 календарного дня).

22.18. По уважительным причинам (семейные обстоятельства, болезнь близких родственников, оздоровление, невозможность использовать отпуск полностью в летний период, в связи с производственной необходимостью или по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

22.19. За работниками учреждения образования, участвующими в областных, республиканских и международных соревнованиях (на период спортивных сборов и проведения соревнований), а также за работниками, участвующим в региональных (районных), областных, республиканских и международных смотрах-конкурсах художественной самодеятельности, фестивалях, научно-практических конференциях, предметных олимпиадах в качестве членов жюри, представителей команд, в других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях сохраняется средняя заработная плата.

22.20. Направлять работников для получения специального на уровне общего среднего образования, профессионально-технического, среднего специального, высшего, послевузовского образования.

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

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

22.21. Предоставлять работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения среднего специального образования, социальные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения высшего образования - не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно.

22.22. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров в учреждении создается комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей Профсоюза и Нанимателя сроком на 1 год.

#### **4. Гарантии занятости**

23. Наниматель обязуется:

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

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

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

24. Профком обязуется:

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

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

25. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

разведённым, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации – не менее 10 лет;

получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств; одиноким, не имеющим другого источника дохода.

25.3. Сокращение классов, групп 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 соответствующим комитетом Профсоюза.

25.4. Не допускать увольнение по сокращению численности или штата одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации.

25.5. В период 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 или с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств для самостоятельного поиска работы.

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

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

В случае принятия нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

25.7. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> 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 заключения контракта.

Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику в письменном виде проект контракта.

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

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

в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

25.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

25.12. Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профсоюза.

25.13. С работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), (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 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

25.14. Производить лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений в связи с оптимизацией сети, численности или штата работников, при отсутствии оснований для выплаты выходного пособия, выплату среднего месячного заработка за счет средств от внебюджетной деятельности или оказывать содействие в переводе к другому нанимателю.

25.15. Прекращение трудовых отношений по инициативе нанимателя в связи с истечением срока действия контракта с не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

Предоставлять преимущественное право работникам учреждения образования, уволенным по сокращению штатов и добросовестно выполнявшим должностные обязанности, возвращаться на работу при появлении вакансий.

25.17. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

25.18. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта с их согласия, на срок 5 лет.

25.19. Сторонам, заключившим контракт, письменно предупреждать друг друга не менее чем за один месяц до окончания срока контракта о намерении продлевать или не продлевать трудовые отношения на контрактной форме найма или заключать в соответствии со статьей 17 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой договор на неопределенный срок.

25.20. Наниматель при приеме на работу заключает письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомит его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения образования, инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, проводит вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

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

25.21. 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, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

25.22. Заключать с работниками учреждения образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

25.23. Установить, что продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности

работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

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

состояние здоровья;

поступления на военную службу по контракту

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

избрание на выборную должность;

переезд в другую местность;

уход за больными (инвалидами) родственниками;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения;

трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;

пенсионный возраст;

перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

25.25. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников и уведомления комитета Профсоюза может установить работникам неполное рабочее время.

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

25.27. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

25.28. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

25.29. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств бюджета.

25.30. Не допускать увольнение по сокращению численности или штата одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации.

25.31. По желанию работника возможно расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, до истечения срока предупреждения в следующих случаях:

- при смене места жительства;
- по медицинским показаниям.

25.32. Не допускать установления неполного рабочего времени (без письменного согласия): беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до пяти лет, одиноким матерям и отцам (воспитывающим детей без матери), а также работникам, воспитывающим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет.

## **5. Охрана труда. Экономия и бережливость**

26. Наниматель обязуется:

26.1. Обеспечить право работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, безопасности образовательного процесса, соблюдение установленных нормативных и технических нормативных правовых актов, требований по охране труда, сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности, функционирование системы управления охраной труда, безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, охрану труда женщин и несовершеннолетних.

26.2. Организовать работу по охране труда, обеспечить условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», Кодексом Республики Беларусь об образовании.

Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда, проводить контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты.

Каждому работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

26.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение 4). Осуществлять обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

26.4. Продолжить работу по пересмотру, корректировке локальных правовых актов. Своевременно проводить их утверждение с учетом изменений и дополнений, вносимых в законодательные акты Республики Беларусь.

26.5. Оформить уголок по охране труда, обеспечить наличие в учреждении нормативных правовых актов по охране труда.

26.6. Своевременно и правильно проводить расследование несчастных случаев в учреждении образования с обязательным участием представителя соответствующего профсоюзного органа. Рассматривать обстоятельства и причины производственного и детского травматизма, принимать меры по их профилактике и предупреждению.

26.7. Расследование несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками проводить в соответствии с Инструкцией о расследовании и учете несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками. Представлять копии актов формы Н-2 соответствующему выборному профсоюзному органу.

26.8. Обеспечить своевременное проведение вводного, первичного на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда, обучение, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

26.9. Сообщать отделу по образованию и районному комитету Профсоюза о случаях производственного травматизма в сроки, установленные законодательством.

26.10. Обеспечить прохождение работниками обязательных и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения обязательных и внеочередных медосмотров в каникулярное время (Приложение №5 ).

26.11. Принимать меры по недопущению работников к работе на оборудовании, средствах подмащивания, инструменте, имеющих неисправности, либо при отсутствии их испытаний, осмотров, технических освидетельствований.

26.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих, недопущению, профилактике и предупреждению производственного и детского травматизма, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

Осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих в соответствии с законодательством и Договором.

26.13. Обеспечить сотрудничество с работниками в деле создания безопасных условий труда. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

26.14. Разрабатывать и утверждать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом и уполномоченным должностным лицом, на которого возложены обязанности специалиста по охране труда.

Обеспечить наличие необходимых документов, ведение которых предписано действующим законодательством о безопасности и гигиене труда, пожарной безопасности.

26.15. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных Договором, Соглашениями, Планом мероприятий по охране труда и мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, санитарно-бытового обеспечения, медицинского обслуживания работников.

26.16. К началу учебного года привести помещения учреждения в соответствии с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения, обеспечить наличие соответствующих разрешающих документов на готовность учреждения образования к проведению занятий.

26.17. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия

по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях, обеспечить безопасность работы отопительных систем.

26.18. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда в учреждении образования, ежегодно подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать районный комитет профсоюза.

26.19. Выполнять предписания, представления и рекомендации органов государственного управления и Профсоюза, рекомендации Профкома по устранению установленных нарушений законодательства, Договора (Соглашений). Проводить информирование их об устранении выявленных нарушений правил охраны труда.

26.20. Обеспечить выделение средств для осуществления мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно - бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

26.21. Оказывать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых зарплат погибшего по вине нанимателя, исчисленных по зарплате за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

26.22. Работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

При отсутствии финансовых средств ходатайствовать перед районным исполнительным комитетом об их выделении для обеспечения выплаты единовременной материальной помощи за вред, причиненный по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве.

По согласию сторон Договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

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

26.24. Планировать и выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, установленных коллективным договором, Соглашением, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролировать целевое использование.

26.25. Включать в гражданско-правовой договор, договор подряда предусмотренные законодательством обязательства сторон по обеспечению безопасных условий труда. Исполнять другие обязательства, предусмотренные

законодательством об охране труда.

26.26. Предусматривать в должностных и рабочих инструкциях обязанность работников:

оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

соблюдать требования по охране труда, заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории учреждения;

немедленно извещать своего непосредственного Нанимателя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

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

26.28. Организовать в коллективе разъяснительную работу по экономии топливно-энергетических ресурсов, обеспечить оформление наглядной агитации в данном направлении. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

26.29. Продолжить работу по пересмотру, корректировке локальных правовых актов. Своевременно проводить их утверждение с учетом изменений и дополнений, вносимых в законодательные акты Республики Беларусь.

26.30. Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. По результатам аттестации разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению условий труда, устанавливать компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, обеспечить их выплаты.

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

27. Профком обязуется:

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

27.2. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждении образования, готовностью его к началу учебного года, к работе в осенне-зимний период, к оздоровительному периоду, предоставлением работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда льгот и компенсаций в порядке, установленном законодательством.

27.3. Осуществлять мероприятия по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав граждан, состояния охраны труда, участие в работе коллегиальных органов и комиссий, предусмотренных законодательством и Договором.

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

27.5. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда, оказывать методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

27.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на

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

27.7. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе, в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 года № 530 «О страховой деятельности».

27.8. Осуществлять постоянный контроль за предоставлением компенсаций по условиям труда, обеспечением работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами, выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором.

27.9. Требовать устранения нарушений по охране труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья - приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, учебных классов и кабинетов, оборудования до устранения нарушений. Выдавать обязательные для исполнения представления и рекомендации об устранении выявленных в ходе проверок и мониторингов нарушений законодательства об охране труда или фактов неисполнения коллективного договора.

27.10. Следить за своевременностью проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, участвовать в работе комиссий по их проведению.

27.11. Принимать участие в проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда, в работе комиссий по проверке знаний работающих по вопросам охраны труда, готовности учреждения к новому учебному году, к работе в осенне - зимний период, в соблюдении температурного режима и обеспечении работающих санитарно-бытовыми помещениями.

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

27.13. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

27.14. Вносить предложения Нанимателю о поощрении наиболее отличившихся работников и профсоюзного актива в области обеспечения безопасных условий труда, сохранения жизни и здоровья обучающихся, добросовестного выполнения обязанностей общественного инспектора по охране труда.

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

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

27.17. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех

видов ресурсов.

27.18. Проводить регулярные мониторинги за соблюдением требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 от 14.06.2007 №3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Сотрудничать в работе по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда. Требовать от нанимателя создания на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда и безопасности образовательного процесса, от работающих – соблюдения законодательства об охране труда. Обеспечить проведение Дней охраны труда.

28.2. В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

28.3. Проводить совместные обучающие семинары по охране труда представителей органов по образованию, комитетов Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

28.4. Вести общественный контроль по вопросам охраны труда в порядке, установленном законодательством. Постоянно осуществлять контроль за:

28.4.1. исполнением работниками законодательства об охране труда;

28.4.2. предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. При необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

28.4.3. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств

28.5. Обеспечивать выполнение приложений к коллективным договорам, содержащих:

список профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (Приложение № 5);

перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам (Приложение № 7);

нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам учреждений дошкольного образования (Приложение № 8);

нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам, обеспечивающим организацию общественного питания системы образования (Приложение № 8);

перечень кабинетов и помещений, обеспечиваемых аптечками первой помощи (универсальными) (Приложение № 14)

28.6. Разрабатываемые для применения в учреждении образования локальные правовые акты по соблюдению требований норм охраны труда, проекты приказов и распоряжений, касающиеся вопросов обеспечения здоровых и безопасных условий труда, принимаются после обязательного согласования со службой охраны труда (уполномоченным должностным лицом, на которого возложены обязанности специалиста по охране труда).

28.7. Локальные правовые акты по охране труда утверждаются Нанимателем

по согласованию с Профкомом. Уполномоченные лица профсоюза участвуют в работе комиссии по проверке знаний работающих по вопросам охраны труда, по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации состояния и условий охраны труда, по подготовке учреждения образования к новому учебному году, к отопительному сезону, к оздоровительному периоду, в расследовании несчастных случаев на производстве с обучающимися и воспитанниками.

28.8. Требовать от работающих соблюдения законодательства об охране труда. Сотрудничать в деле обеспечения безопасных условий труда.

28.9. Не допускать к работе (отстранять от работы) в соответствующий день работающего, не прошедшего инструктаж, стажировку, проверку знаний по охране труда, не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

28.10. Не допускать к выполнению работ, отстранять от выполнения работ, в соответствующий день работающего, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ.

28.11. Осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством. О фактах производственного травматизма сообщать вышестоящей организации и профсоюзному комитету в сроки, установленные законодательством. Своевременно и качественно проводить расследование несчастных случаев на производстве.

28.12. Способствовать осуществлению общественными инспекторами по охране труда общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, участию в контроле, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

28.13. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованному графику с Профкомом для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, участие в периодическом контроле.

28.14. Производить единовременную дополнительную (сверх установленных законодательством) выплату с учетом утраты профессиональной трудоспособности работникам, пострадавшим на производстве от несчастных случаев или профессионального заболевания, в размере среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности, а также семьям погибших по вине нанимателя в размере не менее 10 среднегодовых зарплат работника в порядке и в сроки с момента регистрации несчастного случая или профессионального заболевания, определенные совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета.

Осуществлять выплату нанимателем выходного пособия в размере не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание при прекращении ими трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса.

28.15. Наниматель устанавливает ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде работникам, избранным общественными инспекторами по

охране труда, за активную работу в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в размере не менее 10 процентов оклада.

28.16. Педагогические работники, специалисты, председатели профкомов, общественные инспекторы и члены комиссий общественных комиссий по охране труда, активно участвующие в осуществлении общественного контроля за состоянием и условиями охраны труда в учреждении образования, за вклад в создание здоровых и безопасных условий труда, обеспечение пограничной и общественной безопасности, охрану природных ресурсов и окружающей среды, предупреждение и ликвидацию чрезвычайных ситуаций премируются Нанимателем на основании представлений выборных профсоюзных органов, органов МВД, МЧС, и Госпогранкомитета Республики Беларусь, областного комитета природных ресурсов и охраны окружающей среды.

28.17. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 от 14.06.2007 №3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

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

## **6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников**

29. Наниматель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работающих.

29.2. Создавать условия для организации питания педагогических работников в школьных столовых за отдельную плату.

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

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

30. Профком обязуется:

30.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем, итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения.

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

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

30.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

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

30.7. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха.

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Председатель комитета Профсоюза (его заместитель) принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам организации и оплаты труда, коллективно-договорных отношений.

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

Представители комитета Профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

31.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с Профкомом.

31.3. Создавать для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания, при наличии возможности проводят мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

31.4. Содействовать организации работы Совета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования.

31.5. Сохранять право на улучшение жилищных условий, оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников учреждения образования, состоящих на учете в профсоюзной организации.

31.6. Предоставлять право бесплатного посещения спортивных сооружений учреждения образования ветеранами педагогического труда.

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

31.8. Определять вне очереди детей работников отрасли в учреждения общего среднего и дошкольного образования.

31.9. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков.

31.10. Иметь банк данных об инвалидах, пенсионерах, многодетных семьях, семьях, в которых воспитываются дети-инвалиды, других категориях малообеспеченных граждан, нуждающихся в помощи и поддержке. Уделять им постоянное внимание в решении материальных и социальных проблем.

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

31.12. Включать в состав комиссий по оздоровлению и санаторно-курортному лечению представителя комитета Профсоюза.

31.13. Организовывать проведение бесплатного углубленного медицинского осмотра работников не реже одного раза в 2 года.

31.14. Предоставлять жилье или компенсировать расходы по найму жилых помещений молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), выпускникам, получившим высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан, прибывшим согласно свидетельству о направлении на работу для работы в учреждениях образования (организациях системы образования).

Производить указанным лицам ежемесячно компенсацию затрат на наем жилых помещений в размерах фактических расходов, но не более двух базовых величин.

31.15. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в том числе путем реализации в рамках наставничества оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать в активную общественную жизнь, создавать условия для их самореализации.

## **7. Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива**

32. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

33. Профком обязуется:

33.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства о труде и охране труда, заработной платы.

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

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза - в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов путем безналичных расчетов:

78,5% от валовой суммы собранных членских профсоюзных взносов на расчетный счет соответствующего районного комитета Профсоюза;

21,5% на расчетный счет Областного комитета Профсоюза BY60BLBB30150200258165001001 в Дирекции ОАО «Белинвестбанк» по Брестской области BIC BLBBBY2X, для дальнейшего перечисления вышестоящим профсоюзным органам в соответствии с Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

34.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, канцтовары, бумагу, и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. №1605-XII «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012 г. №150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

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

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

34.6. 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 Отдела по образованию и Районного комитета Профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

34.7. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

34.8. Предоставлять неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации еженедельно от 3 до 5 часов свободного времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

34.9. Учитывать при поощрении профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства наличие наград Профсоюза.

34.10. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

34.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 34.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

## **8. Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий Договора**

35. Каждая из сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

36. Наниматель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Итоги о выполнении Договора рассматриваются на профсоюзном собрании один раз в полугодие. Результаты подведения итогов оформляются в письменном виде (информация) и подписываются обеими сторонами Договора.

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

36.3. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором:

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

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

36.4. Контроль за ходом выполнения Договора, разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Наниматель, постоянная комиссия по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

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

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

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

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Договор подписан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 года

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

\_\_\_\_\_ Ж.М. Малышиц

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ М. И. Страпко

Одобрено на профсоюзном собрании  
Протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Дрогичинской  
районной организации  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ Л.И. Коняхович

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022



### Перечень приложений к коллективному договору

1. Приложение 1 Положением об оплате труда работникам Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа»
2. Приложение 2 к коллективному договору. Положение о премировании работников.
3. Приложение 3 к коллективному договору. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам.
4. Приложение 4 к коллективному договору. План мероприятий по охране труда
5. Приложение 5 к коллективному договору. Список профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам
6. Приложение 6 к коллективному договору. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам.
7. Приложение 7 Перечень профессий рабочих и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам
  
8. Приложение 8 к коллективному договору. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам учреждений дошкольного образования.
9. Приложение 9 к коллективному договору. Перечень вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную.
10. Приложение 10 к коллективному договору. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам, обеспечивающим организацию общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь
11. Приложение 11 к коллективному договору. Перечень категорий работников, подлежащих замене в период трудового отпуска.
12. Приложение 12 к коллективному договору Положение о надбавках педагогическим работникам
13. Приложение 13 к коллективному договору Положение о единовременной выплате на оздоровление
14. Приложение 14 к коллективному договору Перечень кабинетов и помещений, обеспечиваемых аптечками первой помощи

Приложение 1  
к Коллективному договору Государственного  
учреждения образования «Учебно-педагогический  
комплекс Немержанская детский сад- средняя школа»

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ директора  
Государственного учреждения  
образования «Учебно-педагогический комплекс  
Немержанская детский сад- средняя школа»  
29.04. 2022 № 80

### Положение

об оплате труда работникам Государственного учреждения образования  
«Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа»

1. Положение об оплате труда работников Государственного учреждения образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» (далее - Положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» (далее - Указ).

Положение утверждается приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Оплата труда работников Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку, установленными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Заработная плата работников состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии. К компенсирующим выплатам относятся доплаты.

Тарифные разряды по должностям педагогических работников и служащих, занятых в образовании, устанавливаются в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (далее - Постановление Министерства образования № 71).

Тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям) работников, должности которых являются общими для всех видов деятельности, устанавливаются в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее - Постановление Министерства труда и социальной защиты № 13).

2. Работникам Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты – надбавки:

2.1. за стаж работы в бюджетных организациях в соответствии с Указом № 27 в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы: до 5 лет – 10 процентов; от 5 до 10 лет – 15 процентов; от 10 до 15 лет – 20 процентов; от 15 лет и выше – 30 процентов;

2.2. в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь в размере не более 50 процентов оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается (изменяется) нанимателем в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный год);

2.3. в соответствии с Постановлением Министерства образования № 71:

2.3.1. за специфику работы в сфере образования в следующих размерах от оклада:

педагогическим работникам из числа специалистов (воспитателю, мастеру производственного обучения учреждения образования, педагогу – психологу, педагогу – организатору, социальному педагогу, руководителю физвоспитания, музыкальному руководителю, руководителю по военно-патриотическому воспитанию):

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, – 25 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

учителям, педагогам дополнительного образования,

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов;

имеющим квалификационную категорию «учитель-методист» - 80 процентов;

заместителям руководителя:

из числа педагогических работников учреждения и структурных подразделений - 30 процентов,

согласно постановлению Министерства образования Республики Беларусь от 2 сентября 2020 г. № 224 «Об особенностях организации и оплаты труда педагогических работников» Нанимателям (их заместителям) за выполнение в рабочее время оплачиваемой преподавательской работы по месту основной работы:

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;  
имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;  
имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов;  
имеющим квалификационную категорию «учитель-методист» - 80 процентов;

помощникам воспитателя- 50%

2.3.2. профессиональная надбавка:

воспитателям дошкольного образования, помощникам воспитателя – в размере 10% оклада

2.3.3. за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ (Приложение 1)

2.3.4. молодым специалистам:

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение срока обязательной работы по распределению в размере 20 процентов от оклада.

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

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

2.3.5. за высокие достижения в труде (Приложение 1);

2.3.6. за работу в сельской местности в размере 20 процентов от базовой ставки. Данная надбавка производится Нанимателям и специалистам пропорционально отработанному времени;

3. Работникам Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» устанавливаются следующие компенсирующие выплаты – доплаты:

3.1. За работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 583 «Об установлении размера доплаты

за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни».

3.2.В соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты № 13:

3.2.1.за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) в размере 35 процентов часового оклада работника для следующей категории работников: сторож.

3.2.2.за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

Доплаты, предусмотренные частью первой настоящего пункта, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией).

3.3.В соответствии с Постановлением Министерства образования № 71:

3.3.1 за сложность выполняемой работы:

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

3.3.2. за особые условия труда работникам (Приложение 1):

4.На выплату премий работникам Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» направляются бюджетные средства в размере 20 процентов от суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно Положению о премировании работников.

Работникам Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» ежегодно:

осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск. Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты определяются согласно Положению о единовременной выплате на оздоровление.

Оказывается материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определяются согласно Положению об оказании материальной помощи.

Условия оплаты труда Нанимателя устанавливаются трудовым договором (контрактом), заключенным с отделом по образованию Дрогичинского райисполкома.

На выплату заработной платы, осуществление единовременной выплаты на оздоровление и оказание материальной помощи направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного учреждения образования  
«Учебно – педагогический комплекс  
Немержанская детский сад-средняя школа»

Положение  
о порядке установления стимулирующих и компенсирующих выплат  
работникам Государственного учреждения образования  
«Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа»

**I. Надбавка за характер труда. Порядок и условия установления надбавки за характер труда.**

1. На установление надбавки направляются 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

2. Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ (за исключением заместителей Нанимателя):

- за работу в профильных классах – 15%;
- за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями –30%;
- за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – 50 %;
- за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза – 6 % (один день сопровождения)
- за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования: Руководителям РУМО – 20%, Руководителям ШУМО – 10%;
- 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) – 2.5 % час работы;
- за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – 60%;

-на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании – 40%;

-за работу с иностранными обучающимися – 20%.

3. Указанные надбавки устанавливаются педагогическим работникам (учителям, воспитателям, педагогу – психологу, педагогу социальному, педагогу – организатору, мастерам производственного обучения, руководителю физического воспитания, музыкальному руководителю, руководителю военно-патриотического воспитания) за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

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

5. Надбавки устанавливаются по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

6. Надбавка устанавливается на месяц.

7. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом Нанимателя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации на основании предложений заместителей Нанимателя.

## **II. Надбавка за высокие достижения в труде. Порядок и условия установления надбавки за высокие достижения в труде.**

1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается всем работникам учреждения образования (заместителям руководителя, учителям, воспитателям, педагогу – психологу, педагогу социальному, педагогу–организатору, заведующему хозяйством, мастерам производственного обучения учреждения образования, секретарю, лаборантам, руководителям физического воспитания, , музыкальному руководителю, руководителю военно-патриотического воспитания водителю автомобиля, сторожам, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, уборщикам помещений, уборщикам территории, поварам, кухонным рабочим).

2. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

3. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.1. для заместителей руководителя:

-высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – 30%;

-качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса– 15%;

-активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности–50%;

-обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году - 50%;

3.2. для педагогических работников и воспитателей д/о

<b>Работы, за которые предусмотрены надбавки</b>
<b>За производственные достижения</b>
За достижение призовых мест при участии в республиканских олимпиадах: -на уровне республики (в течение года) 1 место -100% 2 место – 75% 3 место -50% участие -10%(1 месяц) -на уровне области ( в течение 6 месяцев) 1 место -100% 2 место – 75% 3 место -50% участие -10%(1 месяц) -на уровне района( в течение 3 месяцев): 1 место -100% 2 место – 75% 3 место -50% участие -10% (1 месяц) За достижение призовых мест в районных очно-заочных олимпиадах: 1 место -30% 2 место – 20% 3 место -10% участие – 7%(1 месяц) За награждение Похвальным листом: -на республиканском уровне -30% -на областном уровне -15% - на районном уровне-10%
За достижение призовых мест при участии в олимпиадах по ОБЖ, ОПЗ, ЗОЖ, финансовой грамотности: место на районном уровне: 1 место -30% 2 место – 20% 3 место -10% участие – 10% 1 место на областном уровне 1 место -40% 2 место – 30% 3 место -20% участие – 15% 1 место на республиканском уровне 1 место -50% 2 место – 40% 3 место -30% участие – 25%

За достижение призовых мест в научно-практических конференциях:

-на уровне республики (в течение года)

1 место -100%

2 место – 75%

3 место -50%

участие -10%(1 месяц)

Похвальный лист -30%

участие- 100%

- на уровне области ( в течение 6 месяцев)

1 место -100%

2 место – 75%

3 место -50%

участие -10%(1 месяц)

Похвальный лист -20%

участие- 70%

-на уровне района( в течение 3 месяцев):

1 место -100%

2 место – 75%

3 место -50%

участие -10% (1 месяц)

Похвальный лист -10%

участие в НПК в УО -10

За достижение призовых мест в районной круглогодичной спартакиаде

1 место -100%

2 место – 70%

3 место -50%

За достижение призовых мест в районных спортивных соревнованиях

(командное место):

1 место -30%

2 место – 20%

3 место -10%

участие – 10%

участие- 10%

-на областном уровне:

1 место -250%

2 место – 200%

3 место -150%

участие – 10

За достижение призовых мест в районных спортивных соревнованиях (в личном зачете)

1 место -20%

2 место – 15%

3 место -10%

участие – 10%

За достижение призовых мест в областных спортивных соревнованиях (в личном зачете)

1 место -30%

2 место – 20%

<p>3 место - 15% участие- 15% В командном зачете (минимум 2 игрока должно быть из учреждения) 1 место -30% 2 место – 20% 3 место -15% участие- 15% За достижение призовых мест в Республиканских спортивных соревнованиях (в личном зачете) 1 место -50% 2 место – 30% 3 место -20% участие- 20% В командном зачете (минимум 2 игрока должны быть из учреждения) 1 место -50% 2 место – 30% 3 место -20% участие- 15%</p>
<p>Победителям и призерам конкурса «Учитель года», «Классный руководитель года» и других конкурсов педагогических работников: -на республиканском уровне – 300% -на областном уровне -250% -на районном уровне -150% -на уровне учреждения образования – 50%</p>
<p><b>2. За творческие достижения</b></p>
<p>За призовые места в КТД, творческих конкурсах на уровне школы: -на районном уровне: 1 место 30% 2 место – 20% 3 место 10 % участник конкурса на районном уровне -10% -на областном уровне: 1 место 50% 2 место – 40% 3 место 30 % участник конкурса на областном уровне -20% -на республиканском уровне 1 место 100% 2 место – 70% 3 место -50 % участник конкурса на республиканском уровне -30%</p>
<p>За призовые места в смотре- конкурсе кабинетов -на районном уровне – 30% -на школьном уровне 15%</p>
<p>Председателю первичной профсоюзной организации - 50%</p>
<p>Общественному инспектору за осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда – 10 %</p>

Выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование и получившим место работы путем распределения, а также выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования на платной основе и прибывшим согласно свидетельству о направлении на работу для работы в учреждениях образования (организациях системы образования), с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы – 30% первые три года
<b>3. За выполнение особо важных работ повышенной сложности</b>
Выполнение особо срочной работы, в том числе работы, которая не предусмотрена непосредственно должностными обязанностями работника администратору сайта 30%

3.3. для всех работников учреждения образования:

- уборщику помещений – за выполнение работ по уборке санузлов с применением дезинфицирующих средств в размере - 10%;
- активное содействие внедрению в практику новых прогрессивных форм организации труда, технологий, форм, методов – до 60%;
- личную инициативу, направленную на своевременное решение поставленных перед учреждением задач, высокое качество проводимых мероприятий, подготовку материалов и др. – до 50%;
- организация и проведение значимых массовых мероприятий с педагогами и обучающимися – до 30%;
- обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования- до 15%;
- экономия материальных и энергетических ресурсов - до 20%;
- подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году- до 40%;
- вклад в оснащение учебно-методической базы организации- до 15%;

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

5. Указанная надбавка устанавливается на месяц в процентах от оклада работника.

6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

### **III. Доплаты за особые условия труда. Порядок и условия установления доплат за особые условия труда**

1. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам учреждения образования: заместителю директора учителю, воспитателю, воспитателю дошкольного образования, помощнику воспитателя в следующих размерах от базовой ставки за работу:

с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно – двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием – от 31 до 50 %;

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития – от 21 до 30%;

с детьми – сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями - от 10 до 20%;

водителю автобуса, автомобиля категории «В», осуществляющему подвоз обучающихся, в размере 100% оклада.

2. Конкретный размер доплат работникам определяется нанимателем в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми).

3. Данная доплата устанавливается работникам учреждения образования от базовой ставки пропорционально отработанному времени.

#### **IV. Базовая доплата до минимальной заработной платы**

Базовая доплата до минимальной заработной платы (далее – базовая доплата) устанавливается работникам, должности служащих (профессии рабочих) которых являются общими для всех видов экономической деятельности. Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – надбавка за работу по контракту).

Базовая доплата производится с учетом фактически отработанного времени. При определении размера базовой доплаты учитывается фактически начисленные работнику за отработанное время размеры оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту, а размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени, за которое начислен оклад, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту.

При изменении размера минимальной заработной платы, размеров оклада, надбавок за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту размер базовой доплаты подлежит пересчету.

Выплата работнику базовой доплаты не исключает установление ему иных стимулирующих и компенсирующих выплат.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
26.04.2022 №6

Одобрено на профсоюзном собрании  
Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение 2  
к Коллективному договору Государственного  
учреждения образования «Учебно – педагогический  
комплекс Немержанская детский сад-средняя школа»

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ директора  
Государственного учреждения  
образования «Учебно-педагогический  
комплекс Немержанская детский сад-  
средняя школа»  
29.04. 2022 № 80

ПОЛОЖЕНИЕ  
о премировании работников  
Государственного учреждения образования  
«Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа»

1. Положение о премировании работников Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» (далее – Положение) устанавливает порядок и условия премирования работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» (далее - Указ).

Положением определены основные показатели премирования, периодичность и источники выплаты премий, предусмотрен дифференцированный подход к премированию в зависимости от личного вклада каждого работника в результаты деятельности УО.

Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Премирование является материальным поощрением работников за достижение количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллективов работников.

На премирование направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

На выплату премий направляются бюджетные средства в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

Расчет ежемесячной премии производится от оклада работника учреждения образования.

Премирование работников производится ежемесячно и выплачивается одновременно с заработной платой. Неиспользованные средства предыдущего периода (месяц, квартал, год) выплачиваются в следующем месяце одновременно с выплатой заработной платы за текущий период.

Премия выплачивается по приказу директора в соответствии с личным вкладом работников в общие результаты работы в абсолютных суммах и максимальными размерами не ограничивается.

Премирование директора производится по приказу начальника отдела по образованию Дрогичинского районного исполнительного комитета, согласованному с президиумом районного комитета.

Основными условиями для выплаты ежемесячной премии являются качественное и эффективное выполнение работы, должностных обязанностей, соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, трудовой и исполнительской дисциплины.

Работник не премируется при наличии в премируемом периоде приказа о нарушении исполнительской или трудовой дисциплины.

Приказы о премировании работников согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Предложения по премированию работников вносятся на рассмотрение Нанимателя заместителями директора.

## 2. Порядок и условия премирования за счет бюджетных средств

Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

### 2.1 для заместителей Нанимателя:

-оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы– до 20%;

-подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – до 20%;

-совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 20%;

-подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися – до 20%;

-рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 20%;

-обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 15%;

### 2.2 для педагогических работников

<b>За творческие достижения</b>
За подготовку выступлений (докладов) на районных учебно-методических объединениях -10% За проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках организации - 5% за мероприятие На районном уровне -20% На областном уровне – 35%
За публикации в средствах массовой информации: -районные СМИ -10% -областные СМИ -30% -республиканские СМИ -50 %
За подготовку и проведение общешкольных внеклассных мероприятий – 15%
<b>За выполнение особо важных работ повышенной сложности</b>
Экзаменаторам: Письменный экзамен -15% Устный экзамен – 8 членам экзаменационных комиссий, проводящим итоговую аттестацию обучающихся за курсы общего базового и общего среднего образования: Письменный экзамен -5% Устный экзамен – 3% Педагогам, привлеченным к выписке документов по окончании курсов общего базового и общего среднего образования, похвальных листов -10%
За сложность и напряженность труда при выполнении особо важных (срочных) работ по поручению директора -10% протокол педсовета 10%, протокол совещания при директоре, протокол общешкольного родительского собрания, протокол Совета школы -5% За работу в качестве члена жюри по проверке олимпиадных и творческих работ - 2-й этап -10% - 3-й этап -15%

2.3 для всех работников учреждения образования:

- поддержание надлежащего порядка в закрепленных кабинетах, эстетическое оформление рабочих мест, помещений- до 10%;
- обеспечение работы приемных комиссий - до 10%;
- участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ- до 10%;
- проведение ремонтных работ- до 40%;
- образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования- до 10%;
- предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника- до 50%;
- выполнение досрочно и с необходимым качеством заданий и поручений – до 60%;

расширение объема выполняемых работ и иное – до 50%.

Показатели премирования работников, ведущих здоровый образ жизни и принимающих участие в спортивно-массовых мероприятиях:

участие в районной отраслевой спартакиаде в составе команды 10% оклада, областной отраслевой спартакиаде в составе команды 20% оклада;

победа в районной отраслевой спартакиаде в личном зачете 20% оклада, областной отраслевой спартакиаде в личном зачете 30% оклада;

победа в спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях (командное место) единовременное премирование в размере до 20% оклада каждому члену команды.

В случае одновременной победы в личном зачете и в составе команды премирование осуществляется по сумме показателей.

При увольнении работника в течение премиального периода вопрос о его премировании рассматривается директором по представлению Нанимателя структурного подразделения увольняемого работника.

Средства фонда премирования направляются также на единовременные выплаты работникам в связи с награждением грамотами, нагрудными знаками (главного управления по образованию Брестского областного исполнительного комитета, Министерства образования Республики Беларусь и других государственных органов (по согласованию).

### 3. Порядок и условия премирования за счет внебюджетных средств

Премия работникам может быть выплачена за:

выполнение досрочно и с необходимым качеством заданий и поручений – до 50%;

выполнение особо срочной работы, в том числе работы, которая не предусмотрена непосредственно должностными обязанностями работника – до 50%;

активное содействие внедрению в практику новых прогрессивных форм организации труда, технологий, форм, методов – до 50%;

личную инициативу, направленную на своевременное решение поставленных перед учреждением задач, высокое качество проводимых мероприятий, подготовку материалов и др. – до 25%;

организацию и проведение значимых массовых мероприятий с педагогами и обучающимися – до 25%;

расширение объема выполняемых работ и иное – до 25%.

4. Порядок и условия премирования за счет средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

Премия работникам может быть выплачена за:

выполнение досрочно и с необходимым качеством заданий и поручений – до 25%;

выполнение особо срочной работы, в том числе работы, которая не предусмотрена непосредственно должностными обязанностями работника – до 25%;

активное содействие внедрению в практику новых прогрессивных форм организации труда, технологий, форм, методов – до 25%;

личную инициативу, направленную на своевременное решение поставленных перед учреждением задач, высокое качество проводимых мероприятий, подготовку материалов и др. – до 20%;

организацию и проведение значимых массовых мероприятий с педагогами и обучающимися – до 20%;

расширение объема выполняемых работ и иное – до 20%.

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
26.04.2022 №6

Одобрено на профсоюзном собрании  
Протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение 3  
к Коллективному договору Государственного  
учреждения образования «Учебно – педагогический  
комплекс Немержанская детский сад-средняя школа»

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ директора  
Государственного учреждения  
образования «Учебно-педагогический  
комплекс Немержанская детский сад-  
средняя школа»  
29.04. 2022 № 80

ПОЛОЖЕНИЕ  
об оказании материальной помощи работникам Государственного учреждения  
образования «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский  
сад-средняя школа»

Положение об оказании материальной помощи «Учебно – педагогический комплекс Немержанская детский сад-средняя школа» (далее – Положение) устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций». Положением определены периодичность и источники выплаты материальной помощи.

Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом профсоюзной организации.

На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Средства на оказание материальной помощи определяются в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Оказание материальной помощи производится работникам (в том числе и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет) в следующих случаях и размерах:

- работникам в связи с пожаром, аварией, катастрофой, стихийными бедствиями, ограблением – 20 базовых величин;
- в связи с выходом на пенсию – 10 базовых величин;
- в связи с вступлением в первый брак -10 базовых величин;
- работникам в связи с рождением ребенка – 5 базовых величин;
- работникам в связи с длительным лечением:
  - от 1 до 2 месяцев – 2 базовая величина
  - от 2 до 3 месяцев - 3 базовых величины
  - более 3-х месяцев – 5 базовых величины

- в случае смерти супругов, детей, родителей работников – 10 базовых величин;
- материальная поддержка членам семьи, осуществляющим погребение умершего работника учреждения образования (организации системы образования) - 10 базовых величин
- работникам, имеющим троих и более детей школьного возраста, ко Дню знаний -1 базовая величина на каждого ребенка-школьника;
- в связи с юбилейными датами в жизни работника (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет)- 4 базовых величины;
- в размере стоимости путёвки на оздоровление работников в санатории-профилактории областного института развития образования при прохождении курсовой подготовки 100% от стоимости путёвки;
- на частичную компенсацию стоимости путёвки на оздоровление детей в пришкольных оздоровительных лагерях, оздоровительном лагере «ВИНЧ» и загородных оздоровительных лагерях -50 % от стоимости путёвки.
- в случае санаторно-курортного лечения работника – 50% стоимости путёвки;
- выпускникам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование в дневной форме получения образования за счет собственных средств и приступившим к работе для компенсации расходов по найму жилья - 2 базовые величины ежемесячно;
- в других случаях по решению комиссии.

При наличии экономии фонда материальной помощи в конце календарного года:

- работнику, имеющему рабочую группу инвалидности- 2 базовых величины;
- семьям, воспитывающим детей одним из родителей - 2 базовые величины;

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные в течение календарного года, распределяются между основными работниками и совместителями, проработавшими в учреждении 6 месяцев, в равных долях и пропорционально ставке.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
26.04.2022

Одобрено на профсоюзном собрании  
Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение 4  
к Коллективному договору Государственного  
учреждения образования «Учебно – педагогический  
комплекс Немержанская детский сад-средняя школа»

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ директора  
Государственного учреждения  
образования «Учебно-педагогический  
комплекс Немержанская детский сад-  
средняя школа»  
29.04. 2022 № 80

План мероприятий  
по охране труда между администрацией  
и профсоюзом

№ п/п	Мероприятия	Исполнитель	Срок исполнения
1	Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами	Заместитель директора по ХР, руководитель учреждения образования	2022-2025гг.
2	Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем, утверждённым Минздравом РБ	Заместитель директора по ХР, руководитель учреждения образования	Постоянно
3	Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях	Руководитель учреждения образования, профком, председатель комиссии по ОТ	2022-2025гг.
4	На все виды оборудования иметь в наличии паспорта, инструкции по охране труда	Руководитель учреждения образования, профком, председатель комиссии по ОТ	Постоянно
5	Проводить своевременно обучение и проверку знаний, инструктажи по охране труда	Руководитель учреждения образования, профком, председатель комиссии по ОТ	2022-2025гг.

6	Проводить проверку освещённости учебных помещений и привести в соответствие с нормами	Заместитель директора по ХР, руководитель учреждения образования	Ежегодно, август-сентябрь месяцы
7	Обеспечивать учреждение образования первичными средствами пожаротушения	Заместитель директора по ХР, руководитель учреждения образования	Постоянно
8	Осуществлять контроль над работой во вредных условиях труда	Инспектор по охране труда	Постоянно
9	Контролировать ведение документации по охране труда	Инспектор по ОТ, руководитель учреждения	Постоянно

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
26.04.2022

Одобрено на профсоюзном собрании  
Протокол №\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение 5  
к коллективному договору

СПИСОК  
профессий и должностей работающих, подлежащих  
предварительным и периодическим медицинским осмотрам

Профессия (должность), выполняемая работа	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
Водитель автомобиля	Приложение 3, п.22 Приложение 3, п.30	2	1 раз в год
Повар (шеф-повар)	Приложение 1, п.1.23(А)	2	

Кухонный рабочий	<p>Приложение 1, п. 1.28(А)          Приложение 1, п.5.1          Приложение 3, п.20          Приложение 3, п. 22          Приложение 1, п.1.23(А)          Приложение 1, п. 1.28(А)          Приложение 1, п.5.1          Приложение 1, п. 5.3          Приложение 3, п.1          Приложение 3, п. 22          Приложение 3, п. 20</p>	2	1 раз в год
Секретарь	<p>п. 5.3. приложения 1 к постановлению Минздрава РБ от 28.04.2010 № 47 Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями          п. 5.6.3. приложения 1 к постановлению Минздрава РБ от 28.04.2010 № 47 Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену</p>	2	<p>1 раз в два года          1 раз в год          1 раз в три года</p> <p>1 раз в два года          1 раз в год          1 раз в три года</p>
Уборщик служебных помещений  Помощник воспитателя	<p>п. 1. приложения 2 к постановлению Минздрава РБ от 28.04.2010 № 47 Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)          п.5.4. прил.1 Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 град. от вертикали)</p>	2.	1 раз в год

		2	1 раз в два года 1 раз в год 1 раз в три года
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ)	п. 5.5. приложения 1 к постановлению Минздрава РБ от 28.04.2010 № 47 Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены	2	1 раз в два года 1 раз в год 1 раз в три года
Педагоги Воспитатели учреждений дошкольного образования	п. 5.6.4. приложения 1 к постановлению Минздрава РБ от 28.04.2010 № 47 Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю	2	1 раз в два года 1 раз в год 1 раз в три года
Сторож	п.10. приложения 2 к постановлению Минздрава РБ от 28.04.2010 № 47 Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия	2	1 раз в два года
Учитель технического труда  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	п. 12. приложения 2 к постановлению Минздрава РБ от 28.04.2010 № 47 Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках)	2  2	1 раз в два года
Помощник воспитателя	п. 17. приложения 2 к постановлению Минздрава РБ от 28.04.2010 № 47 Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц)	2	1 раз в два года

*Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.*

*2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».*

*3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 №74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»*

Одобрено на профсоюзном собрании  
Протокол №\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение № 6  
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 г
2.	Дворник	Мыло, 400 г
3.	Водитель автомобиля	Мыло, 400 г
4.	Машинист (кочегар) котельной	Мыло, 400 г
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 г
6.	Работники пищеблоков	Мыло, 400 г
7.	Заведующий складом (кладовщик)	Мыло, 400 г
8.	Лаборант	Мыло, 400 г
9.	Мастер производственного обучения, занятый в механических, слесарных и столярных мастерских; учитель трудового обучения	Мыло, 400 г
10.	Иные работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях (определяются нанимателем исходя из штатного расписания)	Мыло, 400 г

Основание: 1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание:

1. Конкретный перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами, определяется и утверждается нанимателем исходя из характера и видов работ по согласованию с профсоюзом.

2. Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работнику в количестве не менее 400 граммов в месяц, а дерматологические средства - не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.

В учреждениях и организациях, при наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача данных средств непосредственно работникам не проводится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам. Наниматель компенсирует расходы на приобретение необходимых смывающих и обезвреживающих средств, если работник вынужден приобретать их за свой сч

Одобрено на профсоюзном собрании  
Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение 7  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
1.	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые <u>При работе на автобусе и легковом автомобиле</u> выдаются: Халат хлопчатобумажный вместо костюма хлопчатобумажного Перчатки хлопчатобумажные <u>При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО,ТР)</u> <u>выдаются:</u> Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве Перчатки трикотажные <u>При участии в международном и междугороднем движении:</u> Жилет сигнальный <u>Зимой дополнительно</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные Рукавицы утепленные	ЗМи Ми Ми  Ми Ми  ЗМи МиНс Нм Ми  Со  Тн Тн	12 12 1  24 6  24 24 До износа  До износа  36 36

			Тн20 Тн	24 12
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный Тапочки кожаные	ЗМи 3	12 12
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой дополнительно</u> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно</u> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи Ми Ми Ми Тн Тн Тн 20 В Вн В	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24
4.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой при работе в</u> <u>неотапливаемых помещениях и</u> <u>на наружных работах</u> <u>дополнительно</u> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> Плащ непромокаемый	ЗМи Ми Тн Тн Тн 20 В Вн	12 3 36 36 48 24 Дежурный
5.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные <u>При выполнении работ с</u> <u>кислотами дополнительно:</u> Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	ЗМи К20Щ 20 К50Щ 20 ЗН(Г)	12 Дежурный До износа До износа 12

		вместо халата хлопчатобумажного Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые Сапоги резиновые или ботинки кожаные Противогаз	К20Щ 20  К50Щ 50  К50Щ 50	12  Дежурные До износа
6	Мастер производственног о обучения, учитель трудового обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Очки защитные	ЗМи  Зн(Г)	12  До износа
7.	Преподаватель	<u>При проведении лабораторных,          исследовательских работ:</u> Халат хлопчатобумажный <u>При работе в полевых условиях:</u> Костюм хлопчатобумажный с отталкивающей пропиткой Головной убор из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткой Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Перчатки трикотажные	ЗМи  ЗМи Ву  Тн Ву  В Ми	18  18  До износа  36  До износа До износа

8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Головной убор Перчатки резиновые Очки защитные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве рукавицы утепленные подшлемник зимний <u>При выполнении работ на высоте:</u> каска защитная пояс предохранительный лямочный	ЗМи Ми Ми Вн Г Тн Тн СлТнЗ 0 Тн	12 12 До износа 12 До износа До износа 36 36 24 До износа 24 Дежурный
9.	Наниматель кружка (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других)	<u>При работе, связанной с загрязнениями:</u> Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	До износа До износа
10.	Сторож-вахтер	Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный <u>На наружных работах дополнительно</u> Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Плащ с капюшоном Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	ЗМи Ми Ми Вн Тн Тн Тн 20 В	12 12 12 12 36 36 48 24

		Рукавицы ватные Полушубок	Тн	24 Дежурн.
11.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Рукавицы х/б с накладками Фартук прорезиненный <u>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно</u> Сапоги резиновые или полусапоги резиновые Перчатки резиновые	ЗМи Ми Вн  В  Вн(Бм )	12 2 Дежурн.  12 До износа

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24 ноября 1999 года.
4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28 июля 2009 г. № 93.
5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22 сентября 2006 г. № 110 (в редакции от 28.09.2012 №107).
6. Рекомендации по организации работы комиссии по контролю качества средств индивидуальной защиты, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28 февраля 2001 г. № 12.
7. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.12.2005 № 166 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог».

Одобрено на профсоюзном собрании  
Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение 8  
к коллективному договору

**НОРМЫ**  
выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам учреждений дошкольного образования

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1	2	3	4	5
1.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	6	2
		Рукавицы комбинированные	3	2
2.	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Передник хлопчатобумажный	6	5
		Ботинки или тапочки кожаные	12	2
		Колпак или косынка хлопчатобумажные		4
		Фартук клеенчатый с нагрудником	6	
		Перчатки резиновые	6	3
		Рукавицы комбинированные	До износа	
		<u>Зимой дополнительно:</u>	3	2
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке		
			48	

3.	Помощник воспитателя	<u>Для уборки помещений:</u> Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые  <u>Для раздачи пищи:</u> Фартук хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная  <u>Для мойки посуды:</u> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые  <u>Для уборки туалета:</u> Халат хлопчатобумажный Фартук клеенчатый	12  До износа  6 6  6  12 6	3   3 3  2  3 2
4.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	12	3
5.	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Ботинки или тапочки кожаные Колпак хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 12  6 6	4 4 2  4 2

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

Одобрено на профсоюзном собрании  
 Протокол №\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение 10

к коллективному соглашению

**НОРМЫ**

выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам, обеспечивающим организацию общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1	2	3	4	5
1.	Повар (шеф-повар)	Халат или костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Шапочка или косынка хлопчатобумажные Туфли или тапочки кожаные	12 6 6 12	4 3 3 2
2.	Кухонный рабочий	Куртка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Колпак или косынка хлопчатобумажные Перчатки резиновые	12 6 6 До износа	4 3 3

3.	Мойщик посуды, машинист моющих машин	Куртка хлопчатобумажная	12	4
		Шапочка или косынка	6	3
		хлопчатобумажные		
		Фартук клеенчатый	6	2
		Перчатки резиновые	До износа	
4.	Буфетчица	Халат или куртка	12	3
		хлопчатобумажные		
		Шапочка или косынка	6	3
		хлопчатобумажной		
		Фартук с нагрудником	6	3
		хлопчатобумажный		
		Тапочки кожаные	12	1

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

Одобрено на профсоюзном собрании  
 Протокол №\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Приложение 9  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

№ п/ п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2-10 человек
1	Аммония раствор 10 % - 1 мл № 10 или 10 % - 10 мл (40 мл)	упаковка флакон	1 1
2	Валерианы экстракт 0,02 № 30	упаковка	1
3	Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20	»	1
4	Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	»	1
5	Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40	»	1
6	Иода спиртовой раствор 5 % - 10 мл (40 мл) или 5 % - 1 мл № 10	флакон упаковка	1 1
7	Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0 (3,0)	упаковка	1
8	Кеторолак 0,01 № 10	»	1
9	Лоратадин 0,01 № 10	»	1
10	Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	»	1
11	Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	»	1
12	Нафазолин капли для носа 0,1 % - 10 мл или Ксилометазолина капли для носа 0,1 % - 10 мл	флакон	1
13	Параскофен № 10 или Цитрамон 0,5 № 10	упаковка	1
14	Парацетамол 0,5 № 10	»	1

15	Перекись водорода раствор 3 % - 40 мл (100 мл)	флакон	1
16	Сульфациламада раствор 20 % - 1 мл (1,5 мл) тюбик-капельница № 2 или Сульфациламада раствор 20 % (30 %) - 5 мл	упаковка флакон	1 1
17	Уголь активированный 0,25 № 10	упаковка	1
18	Бинты нестерильные: 5 м x 5 см	»	2
	5 м x 10 см	»	2
	7 м x 14 см	»	2
19	Вата гигроскопическая стерильная 50,0	»	1
20	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	»	1
21	Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см (6 x 10 см)	»	3
22	Лейкопластырь катушечный 1 x 500 см (2 x 500 см)	»	1
23	Мензурка для лекарственных средств одноразовая (стакан)	»	
24	Напальчник резиновый № 10	»	1
25	Ножницы тупоконечные 14 см	»	1
26	Перчатки латексные смотровые нестерильные (стерильные): № 7 (М) № 8 (L)	пара »	1 1
27	Салфетка стерильная размером 16 x 14 см (45 x 29 см) № 1	упаковка	5
28	Термометр медицинский электронный или ртутный (безртутный) в футляре	»	1

## ПЕРЕЧЕНЬ

дополнительных вложений, входящих в аптечку первой помощи  
универсальную

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2-10 человек
1	Аминофиллин 0,15 № 30	упаковка	2
2	Аммония раствор 10 % - 1 мл № 10 или 10 % - 10 мл (40 мл)	упаковка флакон	2 2
3	Борная кислота порошок для приготовления раствора 10,0	упаковка	2
4	Бриллиантового зеленого спиртовой раствор 1 % - 1 мл № 10 или 1 % - 10 мл (20 мл)	упаковка флакон	2 1
5	Валерианы экстракт 0,2 № 30	упаковка	1
6	Йода раствор спиртовой 5 % - 1 мл № 10 или 5 % - 10 мл	упаковка флакон	1 1
7	Калия перманганат порошок для приготовления раствора 3,0 (5,0)	упаковка	4
8	Каптоприл 0,025 № 20	»	1
9	Линимент бальзамический (по Вишневскому) 40,0	»	1
10	Лоперамид 0,002 № 20	»	1
11	Магния сульфат порошок для приготовления раствора 10,0 (20,0)	»	30
12	Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора 10,0 (20,0)	»	10
13	Нифуроксазид 0,2 № 30	»	1
14	Нормогидрон порошок для приготовления раствора для приема внутрь № 20 или Регидрон № 20	»	2

15	Перекись водорода раствор 3 % - 100 мл	флакон	3
16	Рэнникзон жевательные таблетки № 24 или Гастал № 24	упаковка	1
17	Уголь активированный 0,25 № 10	»	20
18	Фуразолидон 0,05 № 10	»	2
19	Хлорамфеникол 0,25 (0,5) № 20	»	2
20	Бинт медицинский эластичный нестерильный трубчатый № 1, 3, 6	»	1
21	Вата гигроскопическая стерильная 50,0	»	3
22	Воздуховод надгортанный (s-образный) № 4	»	1
23	Комплект воротников Шанца: № S № L № M	комплект	1
		»	1
		»	1
24	Комплект шин для иммобилизации верхних и нижних конечностей в наборе из 6 штук	»	1
25	Пакет гипотермический охлаждающий	упаковка	1
26	Тонометр электронный	»	1

Основание: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 80 от 04.12.2014 «Об установлении перечней аптек первой помощи, аптек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптеки, и определении порядка их комплектации» ( в редакции Постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 декабря 2015 года № 135), от 17 февраля 2016 года № 31 ).

Одобрено на профсоюзном собрании  
 Протокол №\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.

Основание: 1. Инструкция о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.11.2013 № 111.

2. Письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.01.2016 № 7-1-14/6П «О направлении рекомендаций».

Приложение 11  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**

категорий работников, подлежащих замене в период трудового отпуска

1. Сторож
2. Воспитатель

## Приложение 13

к Коллективному договору Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад- средняя школа»

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

Государственного учреждения

образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад- средняя школа»

### ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременной выплате на оздоровление работникам  
Государственного учреждения образования  
«Учебно-педагогический комплекс Немержанская  
детский сад- средняя школа»

Положение о единовременной выплате на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Немержанская детский сад- средняя школа» (далее – Положение) устанавливает порядок и условия единовременной выплаты на оздоровление работникам в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» (далее - Указ). Положением определены периодичность и источники выплаты.

Положение утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом профсоюзной организации.

На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Единовременная выплата на оздоровление производится один раз в календарном году по заявлению работника, в том числе работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства, как правило, при предоставлении ему трудового отпуска (отпуска) или части трудового отпуска в размере 1 оклада.

Единовременная выплата на оздоровление рассчитывается в размере 1 оклада, установленных на день убытия работника в трудовой отпуск, и перерасчету не подлежит, за исключением случаев получения единовременной выплаты в связи с досрочной выплатой заработной платы в последних числах месяца, предшествующего месяцу начала отпуска, в котором происходит изменение условий оплаты труда.

Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки на ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

Работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы.

Работникам, принятым на работу или вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в течение календарного года, при уходе в трудовой отпуск в этом же году единовременная выплата на оздоровление производится в следующем размере:

- принятым на работу из бюджетной организации в размере 1 оклада в год, при предоставлении документов, подтверждающих, что по прежнему месту работы выплата не производилась. В случае предоставления выплаты по прежнему месту работы, единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени.

- работникам, принятым на работу из не из бюджетной организации или вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, единовременная выплата на оздоровление производится по их заявлению из расчета 1 оклада в год пропорционально отработанному времени.

В случае не предоставления трудового отпуска работникам, принятым на работу в течение текущего календарного года или вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление производится по их заявлению в конце календарного года из расчета 1 оклада в год пропорционально отработанному времени.

При не предоставлении отпуска согласно графику по не зависящим от работника причинам, единовременная выплата производится в размере 1 оклада по заявлению работника в конце года или в месяце, предусмотренном графиком отпусков.

При увольнении работника или при уходе работника в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет единовременная выплата производится из расчета 1 оклада пропорционально отработанному времени.

В случае увольнения работника в течение календарного года, ранее полученная единовременная выплата на оздоровление не подлежит перерасчету и удержанию.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
26.04.2022 №6

Одобрено на профсоюзном собрании  
Протокол №\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

кабинетов и помещений, обеспечиваемых аптечками первой помощи

1. Детский сад.
2. Пищеблок.
3. Спортивный зал.
4. Мастерская
5. Кабинет обслуживающего труда.
6. Кабинет химии.
7. Кабинет физики.
- 8 Кабинет информатики.