

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/_____/_____
подпись инициалы, фамилия

изменению и (или) дополнению Договора, продлению срока действия Договора, исполнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между комитетом по образованию Мингорисполкома и Минской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашения между управлением по образованию администрации Фрунзенского района г.Минска и Фрунзенской районной г.Минска организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Фрунзенское районное соглашение, Фрунзенская районная г.Минска организация Профсоюза) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя и Работников - членов Профсоюза, от имени которых он заключен, а также на работников - членов Профсоюза, от имени которых Договор не заключался (вновь принимаемые Работники, Работники, вступившие в Профсоюз).

Положения коллективного договора, предусмотренные частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех Работников организации, независимо от членства в Профсоюзе (в том числе Работников от имени которых Договор не заключался, вновь принимаемых работников, Работников - не членов Профсоюза, а также Работников, утративших профсоюзное членство).

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

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

7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

него изменения и (или) дополнения. Внесение изменений и (или) дополнений в Договор, продление срока действия Договора осуществляется на основе взаимной договоренности Сторон. Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров по заключению, изменению и (или) дополнению Договора, продлении срока действия Договора, рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя, комиссии по ведению коллективных переговоров, профсоюзном собрании.

Договор (изменения и (или) дополнения в него, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора), подписывается представителями Сторон после обсуждения и одобрения его на профсоюзном собрании.

8. Стороны обязуются соблюдать обязательства по Договору, 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.

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

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

9. Письменное требование о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляется одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать трех месяцев.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению Договора, внесению изменений и (или) дополнений в Договор, продлении срока действия Договора (далее – Комиссия по ведению коллективных переговоров).

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

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

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

12. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия по ведению коллективных переговоров.

Комиссия по ведению коллективных переговоров не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора с составлением справки, которые рассматриваются на профсоюзном собрании (расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя), доводятся до сведения Работников - членов Профсоюза.

13. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и подлежит регистрации в администрации Фрунзенского района города Минска.

14. Наниматель представляет подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и (или) дополнения, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора, не позднее одного месяца с даты их подписания в администрацию Фрунзенского района города Минска для регистрации.

15. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора (изменений и (или) дополнений в Договор, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора) хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1 – в ППО, 1 – в вышестоящей организации Профсоюза, у которой ППО находится на профсоюзном обслуживании; 1 – размещается на стенде организации для постоянного свободного ознакомления с ним Работников.

16. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет, и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

инициалы, фамилия

18.4. По мере необходимости консультировать членов профсоюза по вопросам нормирования и условий оплаты труда.

18.5. Принимать участие в конкурсах, инициируемых вышестоящими органами управления образованием, Профсоюзом.

18.6. Обеспечить реализацию в полном объеме полномочий профсоюзных органов в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

19. Стороны пришли к соглашению :

19.1. Вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

19.2. Порядок, условия, показатели и размеры премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление Работникам устанавливаются настоящим Договором, соответствующими положениями (приложения № 2, 3, 4, 5, 6, 7).

19.3. Положение(я) разрабатывается(ются) непосредственно в организации, утверждается(ются) Нанимателем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является(ются) неотъемлемой частью настоящего Договора.

19.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций администрации Фрунзенского района г.Минска» до сведения Руководителя организации и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, остаются в распоряжении Руководителя организации и направляются в текущем календарном году на премирование Работников в порядке, установленном приложениями № 2, 3, 7 настоящего Договора. Расчет неиспользованных средств осуществляется ежемесячно с нарастающим итогом (за январь-февраль, январь-март и т.д., в декабре в целом за год).

19.5. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств

Наниматель

_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

на оказание материальной помощи ежегодно на календарный год в организации создается соответствующая комиссия с обязательным включением в состав представителя (ей) ППО.

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием); наставничество; организационно-воспитательная работа и другое в порядке и на условиях, определяемых настоящим Договором, соответствующими положениями (приложение № 2, 3).

19.6. Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

19.7. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании приказа Нанимателя.

19.8. Установление норм материального стимулирования труда, оказание материальной помощи Руководителю организации, непосредственно подчиненной управлению по образованию администрации Фрунзенского района г.Минска, осуществляется по согласованию с организацией Профсоюза, вышестоящей для первичной профсоюзной организации, в которой руководитель состоит на профсоюзном учете;

Установление надбавок, доплат, премирование, оказание материальной помощи Руководителю организации, подчиненной управлению по образованию администрации Фрунзенского района, осуществляется из средств организации на основании Положения, утвержденного управлением по образованию администрации Фрунзенского района г.Минска по согласованию с президиумом Фрунзенского районного г.Минска комитета Профсоюза (приложение № 1 районного соглашения).

19.9. Руководителю организации системы управления по образованию администрации Фрунзенского района г.Минска в пределах средств, определенных законодательством, выплачивается единовременная выплата на оздоровление в соответствии с Положением, утвержденным управлением по образованию администрации Фрунзенского района г.Минска по согласованию с президиумом Фрунзенского районного г.Минска комитета Профсоюза (приложение № 1 районного соглашения).

19.10. Алгоритм оказания материальной помощи руководителю организации системы управления по образованию Фрунзенского района г.Минска определяется приложением № 2 районного соглашения.

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

19.11. Дополнительное премирование Руководителя и Работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с приложением № 2 настоящего Договора, районного Соглашения по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня.

19.12. Устанавливать из средств материального стимулирования труда или внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации ежемесячные выплаты :

педагогическим работникам, специалистам и другим служащим, добросовестно выполняющим работу в интересах коллектива (руководителям методических объединений; педагогам-наставникам; ответственным за организацию питания учащихся; работникам, входящим в состав советов общественных пунктов охраны правопорядка; работникам, проводящим воспитательную работу с обязанными лицами) (приложение № 2, 3 настоящего Договора);

победителям конкурса «Столичный учитель – столичному образованию» в течение года с даты проведения конкурса – в размере 15% оклада (приложение № 2 настоящего Договора);

молодым специалистам, получившим профессионально-техническое образование или среднее специальное образование, в течение срока обязательной работы в размере 50% оклада (приложение № 3 настоящего Договора).

работникам с профессионально-техническим, средним специальным, высшим, научно-ориентированным образованием, отработавшим срок обязательной работы и продолжающим работать в организациях системы управления по образованию в размере 30% оклада в течение двух лет после окончания срока обязательной работы. (приложение № 3 настоящего Договора);

устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования согласно соответствующим Положениям о наградах (приложение № 2 настоящего Договора);

19.13. Устанавливать из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации :

единовременную премию педагогическим работникам, подготовившим победителей олимпиад, конкурсов, конкурсов исследовательских работ :

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

районных – 100% оклада,
 городских – 200% оклада,
 республиканских – 300% оклада,
 международных – 300% оклада.

единовременную выплату одному из близких родственников или члену семьи (супруг (супруга), родители, дети, родные братья и сёстры) в случае смерти Работника на основании заявления близкого родственника или члена семьи в размере 10 базовых величин.

19.14. В соответствии со статьей 73 Трудового кодекса выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц :

не позднее 19 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца ;

не позднее 4 числа каждого месяца – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца.

Выплата заработной платы работникам производится путем перечисления на счет, открытый Работником в ОАО «АСБ Беларусбанк» (статья 75 Трудового кодекса).

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработная плата Работникам должна выплачиваться накануне их (статья 73 Трудового кодекса).

19.15. Выдавать каждому Работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы (окончательного расчета за предыдущий месяц).

19.16. Заработная плата, задержка выплаты которой составляет календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным п.п.19.14. п.19 данного Договора подлежит индексации в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Индексация несвоевременно выплаченных сумм осуществляется в полном размере за каждый месяц в отдельности путем их корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», п.12 Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией,

Наниматель

_____/_____
 подпись / А.Б.Радкевич /
 инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
 подпись / Н.В.Козлова /
 инициалы, фамилия

а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 мая 2009 г. № 57).

Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

19.17. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении Закона, не может быть с него взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

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

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

19.19. При увольнении Работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, размер которых определяется по результатам работы за месяц), производятся не позднее дня увольнения.

В случае невыплаты по вине Нанимателя причитающихся на день увольнения Работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

19.20. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность Руководителя организации за несвоевременность выплаты заработной платы Работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным заключать с ними контракт.

19.21. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование Работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы, и не допускать снижения ее размеров.

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

19.22. Режим рабочего времени всех категорий Работников разрабатывается в организации исходя из режима работы учреждения, применяемого у Нанимателя, определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной Нанимателем (статьи 112-114 Трудового кодекса), графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Графики работы определяют : время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования сменами, рабочие и выходные дни (статья 123 Трудового кодекса).

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома Работников не позднее одного месяца до введения его в действие (статья 123 Трудового кодекса).

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

19.23. Производить распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки на ставку не позднее 31 августа текущего года по согласованию с Профкомом.

Наниматель обязан ознакомить работников под роспись с приказом о распределении педагогической нагрузки до начала учебного года.

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

Педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия обеспечивается нагрузка не менее чем на ставку.

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

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

Наниматель

_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / инициалы, фамилия

Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

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

В период каникул рабочее время педагогических работников определяется в соответствии с ПВТР и в пределах времени установленной им педагогической нагрузки до начала каникул.

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

19.25. Отдельным категориям Работников, которым по условиям работы невозможно соблюдение установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени по согласованию с Профкомом.

Списки категорий таких работников оформляются приложением и являются неотъемлемой частью настоящего Договора (приложение № 22).

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

Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается продолжительностью один год (статья 126 Трудового кодекса).

19.26. ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, приказы о распределении педагогической нагрузки, приказы о материальном стимулировании Работников (об установлении надбавок и доплат, распределении премии, о выделении материальной помощи) локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Нанимателем.

19.27. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, болезнь учеников, в том числе обучаемых на дому оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли. В случае выполнения Работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда им производится в полном объеме.

Руководитель обязан принимать меры по обеспечению Работников работой в соответствии с их должностными обязанностями.

19.28. Устанавливать работникам при заключении (продлении) контрактов, а также во время срока их действия, дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавку к окладу в размере 50% от оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней с сохранением среднего заработка в отношении работников, у которых продолжительность основного трудового отпуска составляет 24 календарных дня);

19.29. Привлечение Работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, только с согласия Работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа (распоряжения) Нанимателя, с указанием основания привлечения к работе, сроков, условий оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

19.31. На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена.

Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

19.32. Присвоение квалификационных категорий специалистам организации, производится в порядке, определяемом настоящим Договором, Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

02.01.2012 №1.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов организации (педагогические, работники физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

19.33. Создавать педагогическим работникам условия для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном настоящим Договором.

19.34. Лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия устанавливать дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) в порядке, определяемом настоящим Договором (приложение № 6).

19.35. Наниматель и ППО на постоянной основе анализируют уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий Работников для своевременного принятия соответствующих мер.

19.36. Доплаты 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.

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

19.37. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда, определяется приложением № 8 к настоящему Договору.

Порядок ее выплаты регулируются Положением о материальном стимулировании труда.

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и

Наниматель

подпись

/ А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/ Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

других особенностей работы, устанавливается руководителем организации на основании приказа по согласованию с Профкомом.

Руководителю организации конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня.

19.38. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час) матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня должностей служащих (профессий рабочих), на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (приложение № 24).

19.39. При невозможности сокращения продолжительности работы на один час (или пропорционально продолжительности неполного рабочего времени) рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, предоставлять работнику по соглашению с Нанимателем дополнительный день отдыха, оплачиваемый в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленной для оплаты сверхурочной работы в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса.

19.40. Наниматель в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса предоставляет Работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется Работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются ПВТР или графиком работ (сменности) либо по соглашению между Работником и Нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое Работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

Перечень категорий работ, порядок и место приема пищи, где по условиям производства работнику нельзя установить время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, и которое включается в рабочее время определяется в соответствии с приложением № 21.

Перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов.

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

ГЛАВА 3 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

20. Наниматель обязуется:

20.1. Утверждать локальные правовые акты по вопросам оплаты труда, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав Работников (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности), графики отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции Работников, приказы о материальном стимулировании Работников (об установлении надбавок и доплат, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие по согласованию с Профкомом.

20.2. Оперативно доводить до сведения Работников нормативные правовые акты (изменения и (или) дополнения к ним) по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения Работников отрасли. Разъяснять их содержание, права и обязанности Работников.

20.3. При приеме на работу заключать с Работником трудовой договор (контракт) в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его Работнику под роспись, ознакомить Работника под роспись с порученной работой, документами, определяющими трудовую функцию (должностными (рабочими) инструкциями), условиями и оплатой труда, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и другими документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда, разъяснять его права и обязанности.

20.4. Предоставлять председателю ППО возможность участвовать в семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых Нанимателем.

20.5. Предоставлять заблаговременно Профкому на рассмотрение для внесения предложений, согласования проекты локальных правовых актов, иных документов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы Работников.

20.6. При решении вопросов, затрагивающих интересы Работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом. Принятие решений осуществлять с согласия и по согласованию Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

21. Профком обязуется:

21.1. Осуществлять в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде, об охране и оплате труда, осуществлять контроль за выполнением в организации Договора.

21.2. Оказывать помощь Руководителю в обучении Работников по вопросам применения законодательства о труде, о профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, в разработке локальных правовых актов.

21.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, об оплате и охране труда, коллективно-договорных отношениях и профсоюзах, рассматривать обращения (предложения, заявления, жалобы) членов Профсоюза, направлять мотивированные ответы на обращения в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

21.4. В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в судах разных инстанций их интересы.

21.5. Принимать участие в совещаниях, семинарах и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

21.6. Систематически, но не реже одного раза в год, информировать членов Профсоюза о деятельности Профкома.

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

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 принимаются Руководителем по согласованию с

Наниматель

_____/_____
подпись инициалы, фамилия

А.Б.Радкевич

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись инициалы, фамилия

Н.В.Козлова

Профкомом.

22.2. Установленные законодательством, Минским городским отраслевым соглашением, Фрунзенским районным соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

22.3. Обеспечивать возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон Договора по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов Работников другой Стороне.

22.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Нанимателя и Профкома.

22.5. Руководитель обеспечивает беспрепятственный допуск в организацию представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, за выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, оценке (мониторингу), иных формах, не связанных с проведением проверок, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

22.6. Наниматель имеет право по согласованию с Профкомом 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).

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки, менее чем на ставку педагогическим Работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с Работником,

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, установление или отмена дистанционной работы, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом. Изменение последовательности чередования Работников по сменам (статья 123 Трудового кодекса) не является изменением существенных условий труда.

Наниматель обязан предупреждать за один месяц педагогических Работников, для которых аттестация на подтверждение квалификационной категории является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные трудовые споры по изменению существенных условий труда разрешаются комиссией по трудовым спорам.

22.7. В целях урегулирования разногласий между Нанимателем и Работником (уволенным Работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора (контракта), обеспечения прав Работников (уволенных Работников) на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в организации комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Профсоюза и Нанимателя.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Нанимателем.

22.8. Работник, в том числе уволенный, 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 и других, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки;

22.9. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением Работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование.

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

Наниматель

подпись

/ А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/ Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

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

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

22.10. Наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку Работников, прохождение курсов целевого назначения, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, трудовым договором (контрактом).

В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки Работников определяется Нанимателем.

При направлении Нанимателем Работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку Работнику предоставляются гарантии, установленные законодательством.

22.11. Очередность предоставления трудовых отпусков педагогическим Работникам определяется графиком трудовых отпусков, утверждаемым Руководителем организации не позднее 1 апреля текущего года, другим категориям Работников – не позднее 5 января текущего года.

График трудовых отпусков составляется на календарный год и подлежит согласованию с Профкомом.

При составлении графика трудовых отпусков Наниматель учитывает мнение Работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других Работников. Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между Работником и Нанимателем.

График трудовых отпусков доводится до сведения всех Работников

Наниматель _____ / _____ А.Б.Радкевич _____ /
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/_____/_____
подпись инициалы, фамилия

под роспись.

Продолжительность трудовых отпусков педагогических

Работников определяется в соответствии с приложением № 11.

22.12. При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан в соответствии с законодательством о труде запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

1) лицам моложе восемнадцати лет;

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

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

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

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

б) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

7) 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 г.;

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

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

10) одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам, попечителям, воспитывающим одного ребенка и более в возрасте до 14 лет;

11) супругам, работающим в одной организации, по их заявлению – одновременно;

в определенный период:

Наниматель

ПОДПИСЬ

А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

ПОДПИСЬ

Н.В.Козлова
инициалы, фамилия

1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, – перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

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

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

4) учителям (преподавателям) учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, – в летнее время;

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

6) работающим супругам военнослужащих – одновременно с отпуском их супругов;

22.13. Наниматель обязан предоставлять Работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

Продолжительность отпусков Работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей).

По договоренности между Нанимателем и Работником при наличии уважительных причин (семейно-бытовым обстоятельствам, болезнь близких родственников (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры), обучение работников, успешно осваивающих содержание образовательных программ, при получении среднего специального, высшего, научно-ориентированного образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления Нанимателя, договоров в сфере образования трудовой отпуск может быть разделен на две и более части. При этом одна из частей трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

22.14. Предоставлять Работнику трудовой отпуск при наличии у

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

22.15. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия Работника (отзыв из трудового отпуска) по следующим причинам: в связи с производственной аварией и выполнением работ, необходимых для немедленного устранения их последствий; в связи с устранением последствий стихийных бедствий; в связи с производственной необходимостью: внезапная болезнь Работника, подготовка учреждения к началу нового учебного года.

Неиспользованная, в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между Нанимателем и Работником предоставляется в течение текущего рабочего года в срок, определяемый соглашением между Работником и Нанимателем, или по желанию Работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса.

При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования Работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

22.16. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

22.17. Наниматель не вправе принудить Работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его письменного согласия.

22.18. Наниматель обязан в течение календарного года по желанию Работника в период, согласованный сторонами, предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям Работников, предусмотренным статьей 189 Трудового кодекса, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

22.19. В течение календарного года Наниматель по письменному заявлению Работника в период, согласованный сторонами, предоставляет Работнику социальный отпуск без сохранения заработной платы (за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса) продолжительностью не более 30 календарных дней:

по семейно-бытовым причинам;

бракосочетание детей, внуков Работника – до 3 календарных дней;

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

рождение внуков Работника – до 3 календарных дней;
 посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) Работников (1,4 классы), окончанием учебного года у детей выпускных классов (9, 11) – 1 день;
 юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) – 1 день;
 памятных дат (45, 55, 65 и т.д.) – 1 день;
 для работы над квалификационной научной работой (диссертацией) – до 30 календарных дней;
 для написания методических пособий и учебников – до 30 календарных дней;
 необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – до 20 календарных дней;
 необходимость осуществления ухода за больным членом семьи Работника либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья (заключением) медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – до 30 календарных дней.

На время отпусков сохраняется прежняя работа.

22.20. В течение календарного года Наниматель по письменному заявлению Работника в период, согласованный сторонами, предоставляет Работнику социальный отпуск с сохранением за ним среднего заработка в случае:

рождения ребенка у Работника – 3 календарных дня;
 регистрации Работником заключения брака – 3 календарных дня;
 смерть члена семьи Работника либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) – 3 календарных дня без учета времени проезда к месту похорон.

22.21. По письменной просьбе учителя (преподавателя), по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему кратковременный отпуск по семейно-бытовым причинам без сохранения заработной платы продолжительностью 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

22.22. При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребенка по его письменному заявлению предоставляется единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, не более

Наниматель
 _____ / _____
 А.Б.Радкевич /
 подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
 _____ / _____
 Н.В.Козлова /
 подпись инициалы, фамилия

14 календарных дней согласно статье 186 Трудового кодекса.

22.23. Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение.

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

22.25. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых Работниками, с которыми Наниматель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности определяется в коллективном договоре согласно приложению № 12.

ГЛАВА 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 организации, а в случаях высвобождения педагогических и иных Работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

23.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации организации, реорганизации (реорганизации ее структурных подразделений), смене собственника организации, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

24. Профком обязуется:

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

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

Работникам гарантий и компенсаций.

24.2. Не снимать с профсоюзного учета Работников - членов Профсоюза (по их письменному заявлению), высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы (но не более одного года со дня увольнения).

24.3. Оказывать из профсоюзного бюджета материальную помощь Работникам - членам Профсоюза, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников 2 базовые величины разово.

25. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет; разведенным, вдовам (вдовцам), имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

имеющим длительный стаж непрерывной работы в организации не менее десяти лет;

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

Работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям;

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

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

ликвидации вакантных мест;

увольнение совместителей.

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

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

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

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

25.6. Предоставлять преимущественное право Работникам организации, уволенным по сокращению численности или штата, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

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

Работник должен быть письменно предупрежден Нанимателем об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения Работнику в письменном виде вручается 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 действия 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 в пределах максимального срока действия, заключать новые контракты с Работниками добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

25.12. Заключение новых контрактов с Работниками - членами Профсоюза производится при участии представителя Профкома.

25.13. По истечении пятилетнего срока действия контракта заключать новые контракты с Работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими продолжительный стаж работы в организации, – на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

С письменного согласия Работника новый контракт заключается на меньший срок, но не менее одного года.

25.14. По истечении пятилетнего срока действия контракта заключать новые контракты с Работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, – на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

С письменного согласия Работника новый контракт заключается на меньший срок, но не менее одного года.

25.15. В рамках данного Договора считать:

«продолжительный стаж работы в организации» (п.п.25.13 п.25) – работу в организации не менее 5 лет;

«высокий профессиональный уровень и квалификация» (п.п.25.14 п.25) – наличие следующей квалификационной категории: первой, высшей, «учитель-методист».

25.16. Продлевать контракты в пределах пятилетнего срока его действия с Работниками, добросовестно работающими, не

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, – на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

На меньший срок продлевать контракт только с письменного согласия Работника.

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

При заключении контрактов устанавливать молодым специалистам на срок обязательной работы по распределению (направлению на работу) следующие дополнительные меры стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса:

дополнительный поощрительный отпуск пять календарных дней с сохранением среднего заработка в отношении работников, у которых продолжительность основного трудового отпуска составляет 24 календарных дня;

надбавку в размере 50% от оклада.

Молодым специалистам обеспечивается нагрузка не менее ставки.

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

25.19. Наниматель по просьбе Работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

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

25.21. Наниматель и Работник, не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

25.22. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с Работником и ознакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными правовыми актами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок в организации, должностной (рабочей) инструкцией и иными локальными правовыми актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу Работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы, а также сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности, должности педагогических Работников, должности служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с постоянной работой с детьми. Характеристика подписывается руководителем организации.

25.23. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть досрочно прекращен по соглашению сторон трудового договора.

25.24. Наниматель по требованию (просьбе) Работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи Работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы в случаях: поступления на военную службу по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, назначения пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрания на выборную должность, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт,

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

необходимости ухода за больным членом семьи, ухода за детьми в возрасте до 14 лет, изменения семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования, пенсионный возраст, состояние здоровья Работника (болезнь, инвалидность – при наличии медицинского заключения).

25.25. Устанавливать Работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе и по согласованию с нанимателем.

25.26. Не допускать привлечение Работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

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

25.28. Наниматель вправе заключать (по истечении срока действия контракта) с Работниками, проработавшими у Нанимателя не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

25.29. Наниматель вправе заключать с Работниками, с их письменного согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА

26. Наниматель обязуется :

26.1. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) учреждения образования (организации) и своевременно совершенствовать на основе мониторинга факторов,

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

влияющих на охрану труда.

26.2. Предусматривать в необходимых объемах финансовые средства на охрану труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание Работников. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (приложение № 13).

Осуществлять в рамках сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя и специалистов учреждения образования.

26.3. Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

26.4. Каждому Работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также о льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

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

26.6. Обеспечивать прохождение Работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров по согласованию с нанимателем (приложение № 16).

26.7. Вводить в штатные расписания учреждений образования должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства (при численности работающих менее 200 человек) или возлагать соответствующие обязанности на уполномоченное должностное лицо.

26.8. Оформить уголки по охране труда. Постоянно обновлять методическое обеспечение уголков по охране труда.

26.9. Своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение локальных правовых актов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь.

Наниматель

_____/_____
подпись инициалы, фамилия

А.Б.Радкевич

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись инициалы, фамилия

Н.В.Козлова

26.10. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, созданию условий для их эффективной работы и установлению мер поощрения;

26.11. Обеспечивать обучение и повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения квалификации «станочник» соответствующего разряда и права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских образовательных учреждений.

26.12. К началу учебного года организовывать работу по приведению помещений учреждений образования в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда Работников и организации образовательного процесса.

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

26.14. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, принимать меры по совершенствованию этой работы. Не реже одного раза в год подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма.

26.15. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями законодательства.

26.16. Незамедлительно информировать управление по образованию администрации Фрунзенского района г.Минска о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью проведения расследования несчастного случая в соответствии с требованиями законодательства.

26.17. Оказывать семье погибшего по вине Нанимателя на производстве Работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь из средств нанимателя в размере не менее десяти годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а Работнику, утратившему

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, по вине Нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи, в том числе ее выплаты частями, определяются коллективным договором.

26.18. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

27. Профком обязуется:

27.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением норм коллективного договора в учреждении образования (организации).

Требовать устранения нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья – приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, учебных классов, кабинетов, мастерских, оборудования до устранения нарушений. Выдавать обязательные для рассмотрения рекомендации по устранению выявленных нарушений.

Наниматель

подпись

/ А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/ Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

27.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, координировать их деятельность, проводить обучение профактива по вопросам охраны труда.

27.3. Принимать участие в городских (районных) этапах республиканского смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда.

27.4. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы травматизма и повышения эффективности общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с требованиями 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 октября 2015 г. № 420 (далее – Директива № 1).

27.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым и смертельным исходом, требующих проведения специального расследования, незамедлительно извещать организацию Профсоюза соответствующего уровня (Фрунзенскую районную г.Минска организацию Профсоюза или Минскую городскую организацию Профсоюза) с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда Минской городской организации Профсоюза.

27.6. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 «О страховании». Содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам Работников, добиваться применения срочных мер по их устранению.

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

27.8. Оказывать семье погибшего на производстве работника - члена Профсоюза – помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 10 базовых величин из профсоюзного бюджета при наличии средств.

27.9. Осуществлять общественный контроль за своевременной

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

выплатой возмещения вреда Работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

27.10. 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.

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

27.12. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

27.13. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы № 1.

28. Стороны пришли к соглашению :

28.1. Осуществлять общественный контроль и контроль за соблюдением Работниками законодательства об охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования (организации), за выполнением норм коллективного договора. Требовать от работающих соблюдения трудовой и производственной дисциплины, законодательства об охране труда.

Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3, Директивы № 1.

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

28.3. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда. Все локальные правовые акты по вопросам охраны труда принимать Нанимателю (уполномоченному должностному лицу Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

28.4. Постоянно осуществлять контроль за :

своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных и наркологических медицинских осмотров (приложение №16) ;

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение № 14) ;

бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнениями

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение № 15) ;

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи универсальными (приложение №19).

28.5. Оказывать единовременную материальную помощь в случаях и размерах, предусмотренных пунктами 26.17 и 27.8.

28.6. Работник обязан соблюдать требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья.

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

28.8. Устанавливать надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования работникам за соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда.

ГЛАВА 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 работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия Работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

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

29.3. При наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производит отчисление денежных средств

Наниматель

ПОДПИСЬ

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

ПОДПИСЬ

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

ППО для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, 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 фонда заработной платы.

30. Профком обязуется:

30.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников - членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

30.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями Работников организации.

30.3. Организовывать в течение года проведение Дней здоровья.

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

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

30.6. Оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путевок:

в детские оздоровительные лагеря для детей Работников - членов Профсоюза в размере 2 базовых величин;

при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза и их детей (до 18 лет), приобретенные Работниками – членами Профсоюза, в размере 2 базовых величин.

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

30.8. Организовывать мероприятия, посвященные знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечивать приглашение и поздравление ветеранов труда отрасли и Великой Отечественной войны.

30.9. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза с ежегодным уточнением банка данных.

При наличии средств оказывать из средств профсоюзного бюджета материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам в соответствии с Положением.

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. Представители ППО для включения в составы комиссий и иных целей определяются решением Профкома;

31.3. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений Работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством.

31.4. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут Работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива Работников.

31.5. Руководитель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность Работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

31.6. Содействовать выделению работникам организации, в том числе молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций системы комитета по образованию, а также общежитиях организаций иных отраслей.

31.7. Содействовать расширению :

охвата социальным страхованием новых категорий работников ;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов ;

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

31.8. При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для работников - членов Профсоюза.

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

31.9. Обеспечивать участие Работников организации в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

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

31.11. Включать в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению представителей Профкома.

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

31.13. Наниматель обязан освободить Работников (по их заявлению) от работы для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103-1 Трудового кодекса.

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

31.14. Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

При наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

31.15. При наличии финансовых возможностей работникам - членам Профсоюза производить компенсацию затрат на проезд.

31.16. Развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь. Педагогам-наставникам устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с приложением № 2

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

настоящего Договора.

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

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

Содействовать организации работы молодежного совета (комиссии), проведению ими мероприятий.

31.19. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и охраны детства.

31.20. Закреплять ветеранов отрасли образования и Профсоюза за организациями, в которых они работали.

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

31.22. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в проводимых в организации воспитательных, праздничных мероприятиях.

31.23. В организации совместно вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь и социальную поддержку.

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

31.24. Оказывать работникам:

призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы, материальную помощь согласно приложению № 6 настоящего Договора;

по окончании прохождения службы в резерве (при предоставлении документа для извещения нанимателя, подтверждающего период и продолжительность занятий и учебных сборов), материальную помощь согласно приложению № 6 настоящего Договора.

ГЛАВА 7

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

32. Наниматель обязуется:

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

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

33. Профком обязуется:

33.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, социального страхования, реализации Договора.

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

34. Стороны пришли к соглашению:

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

34.2. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи и создавать другие необходимые для осуществления его деятельности условия в соответствии с законодательством.

34.3. Председателю ППО обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) определяются только с его согласия.

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

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

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в планы совместной работы Профсоюза (его

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений городского (районных) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования, и 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 руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

34.6. 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 или равноценная работа (должность служащего) в организации.

34.7. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за Работниками, участвующими в них от имени профсоюзной организации.

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

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

34.10. Учитывать при поощрении профсоюзных работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием.

34.11. Применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом приложением № 3.

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

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

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

с Работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия Профкома, а председателя ППО – только с письменного согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с Работниками, избранными в районные, городские, областные, Республиканский комитеты Профсоюза и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с Работниками, представителями ППО, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия Профкома.

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

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

34.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 34.12 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня.

34.15. 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.

34.16. В случае избрания в состав руководящих органов организации Профсоюза соответствующего уровня Работников,

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать в пределах максимального срока действия контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

34.17. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав руководящих органов организаций Профсоюза соответствующего уровня, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

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

ГЛАВА 8 СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

35. Профком обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива Работников - членов Профсоюза.

35.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии Работникам при изменении формы собственности.

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

36. Стороны пришли к соглашению:

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

36.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомления Профкома.

ГЛАВА 9 ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

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

38. Наниматель обязуется:

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

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

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

39. Стороны пришли к соглашению:

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

Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

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

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

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

39.6. Руководитель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании коллектива

Наниматель

_____ / _____ А.Б.Радкевич /
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/ Н.В.Козлова _____
подпись инициалы, фамилия

Работников - членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

39.7. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) обязательств и условий Договора, либо уклоняющиеся от участия в переговорах, могут быть полностью или частично лишены премий, надбавок к окладам, привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде, Договором.

39.8. Доводить содержание Договора (изменений и (или) дополнений, к нему) до коллектива Работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

39.9. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия из представителей Сторон.

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Одобен на профсоюзном собрании работников
«18» сентября 2025 г., протокол № 3.

Договор подписан 20.10.2025 г.

Наниматель

Председатель
профсоюзного комитета

Наниматель _____ / _____ А.Б.Радкевич _____ / _____
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/_____/_____
подпись инициалы, фамилия

УТВЕРЖДАЮ
Директор
государственного учреждения
образования «Средняя школа № 132
г.Минска»

А.Б.Радкевич

15.09.2025

о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г. Минска»

1. Настоящее положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска» (далее – Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, нормами Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными актами законодательства, в том числе настоящим положением о размерах и порядке

_____ / _____ А.Б.Радкевич _____ /
подпись инициалы, фамилия

_____/ Н.В.Козлова _____
подпись инициалы, фамилия

осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска» (далее - Школа), положением о размерах, порядке и условиях выплаты премии работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска», положением о размерах, порядке и условиях выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска», положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска», положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска», положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска».

3. Комиссия создаётся с целью оценки качества работы работников учреждения образования в соответствии с критериями для расчёта стимулирующих и компенсирующих выплат, неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, материальной помощи.

4. Основными задачами Комиссии являются:
рассмотрение вопросов материального стимулирования работников;

рассмотрение и анализ итогов и показателей работы, учитываемых при установлении стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, при распределении неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда;

оценка результатов работы работников;

принятие решения об установлении (не установлении), с учётом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячных стимулирующих и компенсирующих выплат, об оказании материальной помощи работникам Школы.

ГЛАВА 2 ПРАВА КОМИССИИ

5. Комиссия имеет право:

5.1. требовать от руководителя необходимую информацию для полного изучения деятельности работников;

5.2. по мере необходимости совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам учреждения образования.

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

работников в соответствии с положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска», положением о размерах, порядке и условиях выплаты премии работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска», положением о размерах, порядке и условиях выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска», положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска», положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска», положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска».

принимать решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размеров стимулирующих и компенсирующих выплат; материальной помощи работникам или отказе в их установлении (оказании);

задавать участникам заседания Комиссии вопросы в соответствии с повесткой дня и получать на них ответы по существу;

изучать материалы, касающиеся деятельности Комиссии;

в случае несогласия с решением Комиссии излагать письменно особое мнение по рассматриваемому вопросу, подлежащее обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

осуществлять иные полномочия в целях выполнения возложенных на Комиссию задач и функций.

14. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее 20 числа.

15. Заседание Комиссии считается правомочным при участии на заседании более половины членов Комиссии при обязательном участии представителя профсоюзного комитета.

16. Очерёдность рассмотрения вопросов на заседании Комиссии определяется повесткой заседания комиссии.

17. Решение на заседании комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу работника.

18. Конкретные размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, премирования, с учётом личного вклада работников,

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

определяются комиссией:

для работников, непосредственно подчиняющихся руководителю учреждения, – с учётом предложений руководителя;

для других категорий работников – с учётом предложений заместителей руководителя, руководителя.

19. Служебная записка по установлению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, по премированию, должна содержать следующие сведения:

выполнение установленных показателей;

предлагаемый размер стимулирующих и компенсирующих выплат, премии с указанием источников выплаты;

иные сведения (при необходимости), характеризующие достижение положительных результатов работы школы, отдельного работника;

при невыполнении показателей или других нарушениях в обязательном порядке указываются причины нарушений, невыполнения.

20. Комиссия рассматривает поступившие предложения об установлении ежемесячной, ежеквартальной и единовременной премии; надбавок; дает оценку результатам работы работников за месяц; принимает решение о размере установления (снижения) стимулирующих выплат.

21. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании. Нумерация протоколов ведётся от начала календарного года.

22. Секретарь Комиссии обязан в течение трех рабочих дней после заседания Комиссии оформить протокол заседания, подготовить соответствующий проект приказа, согласовать его с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 132 г.Минска»
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
«15» сентября 2025 №35 _____

Наниматель

_____/ А.Б.Радкевич /
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/ Н.В.Козлова /
подпись инициалы, фамилия

государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска» (далее – Средняя школа № 132, Наниматель).

2. Целью Положения является материальное стимулирование конкретных действий или результатов работников, усиление заинтересованности работников в выполнении на высоком уровне поставленных перед ними задач, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Средней школы № 132, в том числе работающих по совместительству (внутреннее, внешнее).

4. Источниками средств, направляемых на выплату премий работникам Средней школы № 132, являются:

средства бюджета г.Минска и внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в размере 20% от суммы окладов работников (плановый фонд премирования);

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Средней школы № 132 в порядке, определенном законодательством;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

5. Приведенные пределы числовых значений в Положении, в которых указано «до» следует считать «включительно».

ГЛАВА 2

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

6. Премирование работников Средней школы № 132 производится по итогам работы за месяц (далее – ежемесячная премия), а также может осуществляться единовременно (далее – единовременная премия) в пределах средств, выделяемых из бюджета г.Минска, определенных в соответствии с законодательством для премирования бюджетной организации, а также за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

7. Премирование работников производится приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом.

8. Премия работникам устанавливается ежемесячно за текущий месяц.

9. Размер премии каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств и предусматривает

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

дифференцированный подход к поощрению каждого работника с учетом их личного вклада в общие результаты работы, уровня их профессионализма и специфики решаемых ими задач.

Размер премии максимальными размерами не ограничивается.

10. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за текущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

11. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

12. Работнику, отработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

При увольнении работника в отчетном месяце до истечения срока действия контракта по инициативе нанимателя премия ему не выплачивается.

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

ГЛАВА 3

ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

13. Всем работникам Средней школы № 132, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины; соблюдающим правила внутреннего трудового распорядка; правил охраны труда, пожарной безопасности; выполняющим обязанности, предусмотренные в должностных (рабочих) инструкциях, устанавливается минимальный уровень премии в размере 5% оклада.

14. Разница между плановым фондом премирования и начисленным минимальным уровнем премии, а также

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются на установлении премии работникам за текущий месяц по показателям, предусмотренным пунктом 15 настоящего Положения.

15. Показатели работы, за выполнение которых работникам устанавливается премия за текущий месяц в процентах от оклада:

Показатели

Для всех категорий работников

№ п/п	Наименование показателя	Размеры
15.1.1	Обеспечение качественного и полного выполнения планов и программ по обучению и воспитанию учащихся	50%
15.1.2	Организация, подготовка и проведение культурно-массовых, спортивных, интеллектуальных и других мероприятий и т.п.	50%
15.1.3	Результативное участие в конференциях, смотрах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, согласованных с управлением по образованию <i>(по факту проведения)</i> : районного уровня городского уровня республиканского уровня международного уровня	100% 200% 300% 300%
15.1.4	Подготовка информационных материалов (фотографий, текстового сопровождения, статей, репортажей) для размещения на официальных интернет-ресурсах, социальных сетях учреждения образования	50 %
15.1.5	Педагогу-наставнику за качественное осуществление наставничества	50%
15.1.6	За выполнение поручений в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе	100%
15.1.7	Активное участие в общественной жизни коллектива	100%

Наниматель

ПОДПИСЬ

А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

ПОДПИСЬ

Н.В.Козлова
инициалы, фамилия

15.1.8	Обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции	100%
15.1.9	Качественная организация досуга учащихся, их оздоровления в период каникул	100%
15.1.10	Активная и результативная работа с родительской общественностью	50%
15.1.11	Инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	100%

Для заместителей директора

15.2.1	Активное использование в практике работы прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	50%
15.2.2	Отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы работников; создание благоприятного рабочего микроклимата; отсутствие конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса и работников учреждения образования	50%
15.2.3	Организация, подготовка, сопровождение и проведение по согласованию с управлением по образованию на базе учреждений образования социально-значимых мероприятий (конкурсов, конференций, семинаров, диалоговых площадок и др.)	50%
15.2.4	Принятие мер по обеспечению качественного и безопасного питания; поддержанию надлежащих условий проживания воспитанников	60%
15.2.5	Создание условий для профессиональной и личностной самореализации педагогических работников	50%
15.2.6	Осуществление системного подхода к внутреннему контролю, мониторинга качества образования, обеспечивающего наиболее оптимальный образовательный процесс	50%
15.2.7	Оказание методической и практической помощи педагогическим работникам в подготовке публикаций в средствах массовой печати, материалов научно-практических конференций, семинаров, обобщения опыта педагогической деятельности	50%
15.2.8	Обеспечение функционирования официальных интернет-ресурсов, социальных сетей учреждения образования; обновление, актуальность и объективность информации, размещаемой на интернет-ресурсах учреждения образования	50 %

Наниматель

ПОДПИСЬ

А.Б.Радкевич____/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

ПОДПИСЬ

Н.В.Козлова
инициалы, фамилия

15.2.9	Своевременное освоение средств по текущему и капитальному ремонту (ежеквартально)	50%
15.2.10	Обеспечение охраны труда и надлежащих условий труда работников учреждения образования (ежеквартально)	50%
15.2.11	Рациональное использование, экономия топливно-энергетических ресурсов (ежеквартально)	60 %

Для педагогических работников

15.3.1	Организация и проведение мероприятий в форме классных и информационных часов, викторин, квест-проектов и др. по информированности обучающихся в области здорового питания	50%
15.3.2	Организация экскурсий для учащихся в рамках организации образовательного процесса, в том числе в каникулярный период и шестой школьный день	30%
15.3.3	Использование в работе современных информационно-коммуникационных технологий (игровые обучающие программы, компьютерные тренажеры, виртуальные лаборатории, наборы мультимедийных ресурсов)	50%
15.3.4	Результативность воспитательно-профилактической работы	100%
15.3.5	Взаимодействие с родителями через активные формы деятельности (практикумы, семинары, беседы, мастер-классы, круглые столы, дискуссии/дебаты, форумы, вебинары, конференции, и др.)	40%
15.3.6	Организация и проведение мероприятий по повышению мотивации обучающихся к изучению учебных предметов	50%
15.3.7	Подготовка учащихся и их результативное участие в конкурсах (учреждений образования, районного, городского, международного уровней)	50%
15.3.8	Результативное участие обучающихся в районных (городских, республиканских и др.) предметных олимпиадах	300%
15.3.9	Активное участие в мероприятиях по повышению делового и общественного имиджа учреждения образования	60%
15.3.10	Результативное участие в мероприятиях по обмену педагогическим опытом	60%
15.3.11	Проведение открытых учебных занятий, мероприятий (за исключением предусмотренных процедурой аттестации)	20%

Наниматель

ПОДПИСЬ

А.Б.Радкевич____/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

ПОДПИСЬ

Н.В.Козлова
инициалы, фамилия

15.3.12	Сопровождение учащихся в оздоровительном лагере дневного пребывания различного профиля, в том числе в палаточном лагере в период летней оздоровительной кампании	100%
15.3.13	Системная работа с учащимися, требующими особого педагогического внимания	50 %
15.3.14	Участие в международных образовательных проектах	100 %
15.3.15	Организация и сопровождение индивидуального обучения учащихся	20 %
15.3.16	Оформление, наполнение наглядными пособиями, содержание в образцовом порядке групп, учебных кабинетов, лабораторий	40%
15.3.17	Проведение значимых воспитательных и общественных мероприятий (информационных часов, диспутов, родительских собраний, встреч с ветеранами и др.)	100%
15.3.18	Организация и проведение диагностической работы оценки склонностей и интересов учащихся к выбору профессий	50%
15.3.19	Организация и проведение профориентационных консультаций	50%
15.3.20	Накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий	50%
15.3.21	Выполнение установленного порядка сдачи (выдачи) мобильных телефонов учащимися (мся)	50%
15.3.22	Использование современных информационно-коммуникационных технологий, в том числе проведение онлайн-консультаций, конференций	50%
15.3.23	Проведение мероприятий профориентационной направленности во внеучебное время	50%
15.3.24	Профориентационная работа с законными представителями учащихся	50%
15.3.25	Оформление кабинета, уголка профориентации	50%
15.3.26	Подготовка документов об образовании (свидетельств об общем базовом образовании, специальном образовании, аттестатов об общем среднем образовании), ведение книг учета документов об образовании	30%

15.4 Для иных работников учитываются следующие показатели:

15.4.1	Содержание закрепленных участков в помещениях здания и на территории в соответствии с действующими правилами и нормами	100%
--------	--	------

Наниматель

ПОДПИСЬ

А.Б.Радкевич___/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

ПОДПИСЬ

Н.В.Козлова
инициалы, фамилия

15.4.2	Подготовка и проведение тематических выставок, читательских конференций и т.д.	50%
15.4.3	Качественное и эффективное выполнение работ по развитию информатизации, формированию и изменению электронных баз данных, сопровождению и модернизации информационно-компьютерной инфраструктуры, локальных сетей	100%
15.4.4	Своевременность ведения персонифицированного учета работников учреждения образования	50%
15.4.5	Своевременное предоставление отчетности в вышестоящие организации	50%
15.4.6	Эффективное использование форм и технологий обработки, учета и ведения документации	80%
15.4.7	Образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	50 %
15.4.8	Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	100 %
15.4.9	Использование эффективных, инновационных форм работы по развитию библиотеки и массовости ее посещения	100 %
15.4.10	Организация работы по сохранности учебников и учебных пособий	100 %

16. За счет средств, выделяемых из бюджета г.Минска, а также за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, работникам может устанавливаться единовременная премия.

17. Единовременная премия работникам учреждения образования может устанавливаться (при наличии оснований) в процентах от оклада;

17.1	За подготовку учреждения образования к началу учебного года	100%
17.2	За повышение педагогическим работником уровня квалификационной категории:	
	присвоение второй квалификационной категории	20%
	присвоение первой квалификационной категории	50%
	присвоение высшей квалификационной категории	70%
	присвоение квалификационной категории «учитель-методист»	100%
17.3	За заключение работником контракта на максимальный срок по востребованным профессиям	100%

Наниматель

подпись

/ А.Б.Радкевич /

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/ Н.В.Козлова /

инициалы, фамилия

17.4	За заключение работником после срока обязательной работы по распределению (направлению) контракта на максимальный срок	100%
17.5	В связи с награждением работника:	
	Государственными наградами Республики Беларусь	100%
	Наградами (благодарность, грамота, почетная грамота) учреждения образования	В соответствии с положением о наградах учреждения образования
	Благодарностью управления по образованию	1 базовая величина
	Почетной грамотой управления по образованию	2 базовых величины
	Благодарность комитета по образованию Мингорисполкома	2 базовых величины
	Почетная грамота комитета по образованию Мингорисполкома	3 базовых величины
	Благодарность Министерства образования Республики Беларусь	2,5 базовых величин
	Грамота Министерства образования Республики Беларусь	3,5 базовых величины
	Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь	5 базовых величин
	Нагрудный знак Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі»	7 базовых величин
17.6	В связи с праздничными днями: Днем защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Днем женщин	10%
17.7	В связи с юбилейными датами организаций (50, 60, 70 и далее кратно 10)	10%
17.8	Победителям конкурса «Столичный учитель – столичному образованию» в течение года с даты проведения конкурса	15%

18. Для рассмотрения вопросов единовременного премирования руководителем структурного подразделения организации, готовится докладная записка с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах премирования работника.

19. Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, назначается в размере не более 2 оклада(ов) в месяц и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце при наличии финансовых средств в организации на эти цели.

20. Выплата единовременной премии производится за счет средств

Наниматель

подпись

/ А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/ Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

бюджета, направляемых на премирование работников или внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

ГЛАВА 3

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ

21. Основаниями для снижения размера премии работнику являются:

21.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов - 50% ежемесячной начисленной премии;

21.2. представление недостоверной информации - 50% ежемесячной начисленной премии;

21.3. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору - 50% ежемесячной начисленной премии;

21.4. нарушение Устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения – 100% ежемесячной начисленной премии;

21.5. нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил – 50% ежемесячной начисленной премии;

21.6. опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места – от 80% до 100% ежемесячной начисленной премии;

21.7. невыполнение приказов и распоряжений руководителя и его заместителей – 50% ежемесячной начисленной премии;

21.8. нецелевое использование выделенных денежных средств и материально-сырьевых ресурсов – 100% ежемесячной начисленной премии;

21.9. нарушение установленного порядка для рассмотрения обращений работников и граждан – от 50 % до 100% ежемесячной начисленной премии;

21.10. нетактичное поведение с обучающимися, родителями, коллегами - 50% ежемесячной начисленной премии;

21.11. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время - 50% ежемесячной начисленной премии;

21.12. неукомплектованность кадрами и (или) наличие длительных вакансий (более 6 месяцев) в организации - 50% (лицам, ответственным за подбор кадров один раз в полугодие).

Окончательное решение о снижении премии по одному или нескольким основаниям принимаются руководителем организации.

22. В случае применения к работнику мер дисциплинарного

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

взыскания размер премии за месяц, в котором было наложено дисциплинарное взыскание, уменьшается:

при объявлении замечания - 50% оклада;

при объявлении выговора - 100% оклада;

при увольнении - на 100% размера начисленной премии.

23. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с Профкомом и доведен работнику для ознакомления под роспись.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 132 г.Минска»
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
«15» сентября 2025 №35

Приложение № 3 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения
образования «Средняя школа № 132
г.Минска»

А.Б.Радкевич

15.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях выплаты
надбавки за высокие достижения в труде
работникам государственного учреждения
образования «Средняя школа № 132

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

г.Минска»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и определяет размеры, порядок и условия выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска» (далее – Средняя школа № 132, Наниматель).

2. На выплату надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размерах от суммы окладов работников: родителям-воспитателям, приемным родителям – 30 процентов, иным работникам бюджетных организаций сферы образования – 15 процентов.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Средней школы № 132, в том числе работающих по совместительству (внутреннее, внешнее).

4. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании положения районного соглашения.

ГЛАВА 2

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

5. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, максимальными размерами не ограничивается.

6. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, к окладам.

Надбавка за высокие достижения в труде отдельным работникам за выполнение отдельных видов работ может устанавливаться разово.

7. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавки за высокие достижения в труде прекращается.

8. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в процентном отношении от оклада.

Наниматель _____ / _____ А.Б.Радкевич _____ / _____
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/ Н.В.Козлова /
подпись инициалы, фамилия

9. Конкретный размер надбавки за высокие достижения в труде определяется в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий.

10. Надбавка за высокие достижения в труде может быть изменена (в том числе в рамках установленного пунктом 6 срока) в случаях ухудшения качества работы, несоблюдения сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины и т.п. (указать) приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом.

11. *Примерные показатели* установления надбавки за высокие достижения в труде:

Наименование показателя	размер
10.1. Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта	50%
10.2. За сложность и ответственность управленческого труда	50%
10.3. Подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	50%
10.4. Активное участие в методической и экспериментальной работе	50%
10.5. Качественное и своевременное выполнение особо важных и срочных поручений органов власти, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	50%
10.6. Результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах	50%
10.7. Проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ	100%
10.8. Обеспечение работы приемных комиссий	50%
10.9. Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	50%
10.10. Педагогу-наставнику в случае закрепления на рабочем месте молодого специалиста	50%
10.11. Ведение учета учащихся, подлежащих приписке к призывному участку, организации работы с военкоматами	50%
10.12. Выполнение обязанностей начальника оздоровительного лагеря, функционирующего на базе гимназии в каникулярные периоды	100%
10.13. Осуществление учета детей в целях получения ими общего среднего, специального образования	50%

Наниматель _____ / _____ А.Б.Радкевич _____ /
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/ Н.В.Козлова /
подпись инициалы, фамилия

10.15.	Молодым специалистам, получившим профессионально-техническое образование или среднее специальное образование, в течение срока обязательной работы.	50%
10.16.	Работникам с профессионально-техническим, средним специальным, высшим, научно-ориентированным образованием, отработавшим срок обязательной работы и продолжающим работать в организациях системы управления по образованию.	30%

12. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

13. Надбавка не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
государственного учреждения образования
«Средняя школа №132 г.Минска»
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
«15» сентября 2025 №35

Приложение № 4 к коллективному договору на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения

Наниматель

_____ / _____
подпись А.Б.Радкевич
 инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____ Н.В.Козлова _____/
подпись инициалы, фамилия

образования «Средняя школа №132
г.Минска»

А.Б.Радкевич

15.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

об осуществлении компенсирующих выплат работникам
государственного учреждения образования
«Средняя школа №132 г.Минска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №132 г.Минска» разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. На осуществление компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах.

3. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

3.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; расстройства аутистического спектра; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием; с незрячими обучающимися - от 41 до 70 процентов (включительно);

3.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в п.п.3.1. п.3. - от 31 до 40 процентов (включительно);

3.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в п.п.3.1. 3.2. п.3; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

дошкольного образования, санаторных, санаторных специальных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), - от 20 до 30 процентов (включительно).

4. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда, определен приложением №8 к настоящему Договору.

5. Конкретный размер доплаты за особые условия труда работникам определяет наниматель в зависимости от особенностей выполняемой ими работы; продолжительности общения с обучающимися; тяжести и степени выраженности нарушений в физическом и (или) психологическом развитии обучающихся; количества обучающихся и другое.

6. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. По решению нанимателя размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

9. Компенсирующая выплата руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании «Положения об осуществлении компенсирующих выплат руководителям бюджетных организаций, подведомственных управлению по образованию».

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
государственного учреждения образования
«Средняя школа №132 г.Минска»
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
«15» сентября 2025 №35

Приложение № 5 к коллективному

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/_____ подпись	_____/_____ подпись
А.Б.Радкевич / инициалы, фамилия	Н.В.Козлова / инициалы, фамилия

договору на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения
образования «Средняя школа №132
г.Минска»

А.Б.Радкевич

15.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления
единовременной выплаты на оздоровление
работникам государственного учреждения
образования «Средняя школа №132 г.Минска»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №132 г.Минска» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление отдельных категорий работников» (с изменениями и дополнениями) и определяет порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №132 г.Минска» (далее - Средняя школа №132, Наниматель).

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Средней школы №132, в том числе:

работающих по совместительству (внутреннее, внешнее);

принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);

в случае увольнения работника;

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

при предоставлении трудового отпуска работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление и другие.

3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются:

средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Для работников Средней школы №132, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

ГЛАВА 2

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

5. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом Нанимателя на основании заявления работника.

6. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (одной из частей трудового отпуска) из расчета одного оклада работника.

Педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, из расчета одного оклада с учетом педагогической нагрузки.

7. Размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату начала трудового отпуска работника, и в дальнейшем не пересчитывается.

8. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной из частей трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска за этот рабочий год единовременная выплата на оздоровление не производится.

9. В случаях, если единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета 1/12 установленного размера единовременной выплаты за каждый полный месяц, в котором работник состоял в списочной численности.

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

Расчет количества полных месяцев при расчете единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени производится следующим образом: количество календарных дней в месяце, в котором работник состоял в списочной численности, составляющее 15 и более календарных дней - округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней - исключается из подсчета.

Для работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего, внешнего), расчет единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени осуществляется согласно порядку, указанному в абзаце 1 и 2 настоящего пункта.

10. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

Расчет количества полных отработанных месяцев осуществляется с применением порядка, изложенного в пункте 9 настоящего Положения, начиная с месяца приема на работу, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

11. Работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев, начиная с месяца выхода на работу в порядке, установленном пунктом 9 настоящего Положения, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

12. В случае увольнения работника, а также в случае предоставления работнику трудового отпуска с последующим увольнением, не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году включая месяц увольнения в порядке, установленном пунктом 9 настоящего Положения.

При увольнении работника размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа об увольнении, и в дальнейшем не пересчитывается.

13. Работникам, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск) единовременная выплата на оздоровление

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

выплачивается пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году в порядке, установленном пунктом 9 настоящего Положения, в конце календарного года - в декабре месяце.

Размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа о выплате, и в дальнейшем не пересчитывается.

14. В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в размере одного оклада на дату приказа о выплате в конце календарного года - в декабре месяце.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
государственного учреждения образования
«Средняя школа №132 г.Минска»
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
«15» сентября 2025 №35

Наниматель

_____ / _____ А.Б.Радкевич /
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/ Н.В.Козлова _____/
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 6 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения
образования «Средняя школа №132
г.Минска»

А.Б.Радкевич

15.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях оказания
материальной помощи работникам
государственного учреждения образования
«Средняя школа №132 г.Минска»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением.

2. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №132 г.Минска» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №132 г.Минска» (далее - Средняя школа №132, Наниматель).

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Средней школы №132, в том числе работающих по совместительству (внутреннему, внешнему).

Наниматель

подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

4. Источниками средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, являются:
- средства бюджета г. Минска в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников на год;
 - внебюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов на год работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности;
 - иные не запрещенные законодательством средства.

ГЛАВА 2

РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5. Выплата материальной помощи работникам производится приказом Нанимателя, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

6. Заявление работником может быть подано не позднее одного года после наступления события, дающего право на получение материальной помощи.

7. Материальная помощь работникам оказывается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

8. Работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям: (размер указывается в базовых величинах):

№ п/п	Основания	Размер материальной помощи (в базовых величинах) УСЛОВНЫЕ
8.1.	Смерть члена семьи либо близкого родственника (родители, опекуны (попечители), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки)	10
8.2.	Неявки на работу в течение 30 календарных дней и более вследствие временной нетрудоспособности, за исключением социального отпуска по беременности и родам и случаев, когда временная нетрудоспособность наступила в результате виновных действий работника	10
8.3.	Приобретение дорогостоящих лекарственных средств на лечение	10
8.4.	Рождение (усыновление) ребенка у работника	10 за каждого ребенка

Наниматель

подпись

/ А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/ Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

8.15.	Выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным (перенаправленным) на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу для частичной компенсации расходов по найму жилья	10 (1 раз в год)
8.16.	В связи с юбилейными датами рождения работника (40, 50, 60 и далее кратно 10)	10
8.17.	В связи со знаменательной датой работника (45,55,65 и далее)	5
8.18.	Лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия	10
8.19.	Единовременную выплату одному из близких родственников или члену семьи (супруг (супруга), родители, дети, родные братья и сёстры) в случае смерти Работника на основании заявления близкого родственника или члена семьи.	10
8.20.	Лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия устанавливать дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) в порядке, определяемом настоящим Договором	10

9. К заявлению об оказании материальной помощи работник прилагает копии документов, подтверждающие право получения материальной помощи.

10. Документами, подтверждающими наступление соответствующих обстоятельств или понесенных расходов, являются:

при длительной болезни работника, длительного лечения, операции, приобретения дорогостоящих лекарств - копия листка о временной нетрудоспособности, эпикриз, копия рецепта, копия чека на приобретение и другие документы;

в связи со смертью члена семьи или близкого родственника - копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

в связи с чрезвычайными и другими ситуациями - документ, выдаваемый соответствующими компетентными органами (правоохранительными органами, органами пожарного надзора, гидрометеорологическими службами, МЧС и др.)

в связи с приобретением путевки на санаторно-курортное лечение - копия путевки и (или) отрывной талон к путевке, копии чеков и прочие документы, подтверждающие оплату полной стоимости путевки;

по иным основаниям - на основании подтверждающих документов.

11. Конкретные размеры материальной помощи каждому работнику определяются действующей Комиссией Средней школы №132 с учетом возникших у работников объективных причин.

12. Материальная помощь работникам оказывается в размере, кратном базовой величине, установленной в Республике Беларусь на момент выплаты.

13. Материальная помощь работникам, находящимся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, оказывается только по основаниям, предусмотренным подпунктами 8.1-8.12 пункта 8 настоящего Положения.

14. Материальная помощь работникам, работающим по совместительству, оказывается по основаниям и в объемах, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения, с применением корректирующего коэффициента пропорционально занятой доли штатной единицы.

15. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, направляются на оказание материальной помощи всем работникам (за исключением находящихся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в равных долях (для совместителей применяется корректирующий коэффициент пропорционально занятой доли штатной единицы).

16. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

государственного учреждения образования
«Средняя школа №132 г.Минска»
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
«15» сентября 2025 №35

Приложение № 7 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения
образования «Средняя школа №132
г.Минска»

А.Б.Радкевич

15.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях установления
надбавки за характер труда работникам
государственного учреждения образования
«Средняя школа №132 г.Минска»

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

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

11. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании решения Комиссии.

12. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

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

13. Перечень оснований для установления надбавки за характер труда

№	Основания для установления надбавки (дополнительные критерии)	Категория работников	Размер в % от базовой ставки
13.1.	За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; работу с родителями	Педагогический работник, на которого возложены обязанности классного руководителя; педагог-психолог; педагог-организатор	60%
13.2.	За работу по организации питания учащихся; оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период	Педагогический работник, на которого возложены обязанности классного руководителя; воспитатель; педагог социальный.	60%
13.3.	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработки структурных элементов научно-методического обеспечения образования	Педагогический работник, на которого возложены обязанности председателя учебно-методического объединения; педагогический работник, на которого возложены обязанности руководителя школы молодого учителя.	60%
13.4.	За работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	Педагогический работник	60%

Наниматель

_____/_____
подпись инициалы, фамилия

А.Б.Радкевич

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись инициалы, фамилия

Н.В.Козлова

13.5.	За организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	Педагогический работник	60%
13.6.	За работу с иностранными обучающимися	Педагогический работник	60%
13.7.	За участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со ст. 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов	Педагогический работник	60%
13.8.	За работу в классах (группах) с изучением учебных предметов, модулей, в том числе в рамках профильного обучения, на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования	Педагогический работник	60%

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОЧИМ И МЕЖОТРАСЛЕВЫМ СЛУЖАЩИМ

14. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливается ежемесячно по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

15. Размер надбавки по каждому из оснований устанавливается до 150 процентов от оклада.

16. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливается за:

16.1. повышенный объем выполняемой работы, ее интенсивность;

16.2. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

16.3. отсутствие нареканий, жалоб со стороны работников учреждения образования за качество выполняемых работ;

16.4. проведение ремонтных работ;

16.5. образцовое содержание рабочего места, оборудования;

16.6. предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;

16.7. соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в учреждении образования.

Наниматель

_____ / _____ А.Б.Радкевич /
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/ Н.В.Козлова _____/
подпись инициалы, фамилия

16.8. рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов.

17. Конкретные размеры надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливаются в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 132 г.Минска» на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

18. Надбавка за характер труда выплачивается за фактически отработанное время и пропорционально нагрузке (или с применением корректирующего коэффициента в соответствии с занимаемой ставкой) (например, 0,5 шт.ед., 0,25 шт.ед.).

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
государственного учреждения образования
«Средняя школа №132 г.Минска»
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
«15» сентября 2025 №35

Приложение №8 к коллективному договору на 2025-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих),
которым устанавливается доплата за особые условия труда

1. Заместитель директора
2. Учитель
3. Учитель-дефектолог
4. Педагог-психолог
5. Педагог социальный

Наниматель _____ / _____ А.Б.Радкевич _____ / _____
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/_____/_____
подпись инициалы, фамилия

6. Воспитатель
7. Руководитель физического воспитания

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь «Об оплате труда работников в сфере образования» № 71 от 03.06.2019.

Приложение №9 к коллективному договору на 2025-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников, которым производится ежемесячная компенсация расходов на приобретение учебной и методической литературы

1.	Учреждения дошкольного образования Детские дома Учреждения общего среднего образования	Учителя, учителя-дефектологи Педагоги-организаторы Педагоги-психологи Педагоги социальные Методисты
----	--	---

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

	Учреждения специального образования Учреждения дополнительного образования детей и молодежи	Руководители физического воспитания Педагоги дополнительного образования Руководители (директора, заведующие, начальники) учреждений (филиалов) и их заместители по учебной (учебно-воспитательной), учебно-методической, воспитательной работе Заведующие отделами (секторами, кабинетами) по основной деятельности
2.	Учреждения дошкольного образования Детские дома Учреждения общего среднего образования Учреждения специального образования (кроме центров коррекционно-развивающего обучения и реабилитации)	Воспитатели (воспитатели-методисты) Воспитатели дошкольного образования

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 19.10.2011 № 273 (с изменениями и дополнениями)

Наниматель

подпись

/

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

**Приложение № 10 к коллективному
договору на 2025-2028 годы**

ПЕРЕЧЕНЬ
отдельных категорий педагогических работников, которым
устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку

№ п/п	Наименование должностей служащих	Норма часов педагогической нагрузки за ставку	
		в неделю	в год
1.	Учителя	20	-
2.	Учителя-дефектологи	20	-
3.	Педагоги дополнительного образования (при реализации образовательной программы дополнительного образования детей и молодежи, программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, в учреждениях образования, обособленных и структурных подразделениях учреждений образования, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность)	20	-
4.	Концертмейстеры и аккомпаниаторы (при осуществлении педагогической деятельности в учреждениях образования и обособленных и структурных подразделениях, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность)	24	-
5.	Музыкальные руководители	24	-
6.	Культорганизаторы	24	-

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь 05.09.2011 № 255 (с изменениями и дополнениями)

Наниматель

подпись

/ А.Б.Радкевич /

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

/ Н.В.Козлова /

инициалы, фамилия

Приложение № 11 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

организаций и должностей педагогических работников, продолжительность
основного отпуска которых составляет
более 24 календарных дней

Наименование организаций	Наименование должностей	Продолжительность основного отпуска (в календарных днях)
1. Учреждения общего среднего образования, учреждения среднего специального образования, специальные школы, специальные школы-интернаты, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные воспитательные учреждения, детские школы искусств, учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», учреждение образования «Национальный детский технопарк», государственное учреждение образования «Минский городской образовательно-оздоровительный центр «Лидер», обособленные и структурные подразделения учреждений образования при реализации образовательных программ общего среднего образования,	- директора (начальники, заведующие); - заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-производственной, воспитательной работе, работе с иностранными учащимися, по спорту, основной деятельности; - учителя, учителя-дефектологи; - руководители физического воспитания, по военно-патриотическому воспитанию, практики; - музыкальные руководители	56

Наниматель

_____/_____
подпись / А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись / Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

профессионально-технического образования и среднего специального образования		
2. Учреждения общего среднего образования (кроме обособленных и структурных подразделений при реализации образовательной программы дошкольного образования), специальные школы, специальные школы-интернаты, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные воспитательные учреждения, учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», учреждение образования «Национальный детский технопарк», государственное учреждение образования «Минский городской образовательно-оздоровительный центр «Лидер», обособленные и структурные подразделения учреждений высшего образования при реализации образовательных программ общего среднего образования	- воспитатели; - воспитатели дошкольного образования;	56
3. Учреждения образования (кроме учреждений дополнительного образования детей и молодежи, учреждений дополнительного образования взрослых, воспитательно-оздоровительных учреждений образования), учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», учреждение образования «Национальный	- педагоги-психологи; - педагоги социальные; - педагоги-организаторы; - старшие мастера и мастера производственного обучения учреждений образования;	56

Наниматель

ПОДПИСЬ

А.Б.Радкевич

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

ПОДПИСЬ

Н.В.Козлова

инициалы, фамилия

детский технопарк», государственное учреждение образования «Минский городской образовательно-оздоровительны й центр «Лидер», обособленные и структурные подразделения иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность при реализации образовательной программы дошкольного образования и образовательных программ специального образования на уровне дошкольного образования		
--	--	--

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь
от 24 января 2008 г. № 100 (с изменениями и дополнениями)

Наниматель
_____/_____
подпись

А.Б.Радкевич /

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/_____
подпись

Н.В.Козлова /

инициалы, фамилия

_____/ Н.В.Козлова _____/
подпись инициалы, фамилия

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполн ения меропр иятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	При- меча- ния
		Плани- руемая	Факт и-чес кая				
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Косметический ремонт учебных и служебных кабинетов, коридоров, лестничных маршей	1000		Июнь – август	Руководство, зам.директора по хоз. работе	Улучшение охраны и условий труда. Повышение эффективности образовательного процесса.	
2.	Обеспечивать рациональное использование рабочего времени и времени отдыха учителей, обслуживающего персонала			Постоянно	Руководство	Сохранение здоровья педагогов и учащихся, предупреждение заболеваемости	
3.	Приведение к норме искусственного освещения на рабочих местах, санитарно-бытовых и др. помещений	1000		Постоянно	Руководство, зам.директора по хоз. работе	Сохранение здоровья педагогов и учащихся, предупреждение заболеваемости	
4.	Приведение в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов по охране труда оборудования и др. объектов производственного и образовательного назначения, обеспечение взрывопожарной безопасности объектов (столовая,	1200		Постоянно	Руководство, учителя	Устранение снижения профессионального риска, улучшение охраны и условий труда.	

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/ Н.В.Козлова /
подпись инициалы, фамилия

	кабинеты производственного труда, электрощитовая, кабинеты информатики, химии, физики).						
5.	Нанесение на производственное оборудование коммуникаций и др. объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.			Постоянно	Зам.директора по хоз. работе	Улучшение охраны и условий труда	
6.	Установка, приобретение, реконструкция санитарно-бытовых помещений, гардероба, умывальников, душевых, туалетов.	500			Руководство, зам.директора по хоз. работе	Улучшение охраны и условий труда, санитарно – гигиенического состояния	
7.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизация санитарно-техническо го состояния условий и охраны труда.			1 раз в год, постоянно	Руководство, профсоюзный комитет	Улучшение охраны и условий труда.	
8.	Организация и проведение работы по пропаганде в области охраны труда (выставки, смотр-конкурсы, семинары, совещания, лекции).			Постоянно	Руководство, зам.директора по хоз. работе, профком	Улучшения условий и охраны труда	
9.	Обновление аптек первой медицинской помощи	200		По мере необход имости	Медработник	Сохранение здоровья	
10.	Приобретение средств индивидуальной защиты для обслуживающего персонала	200		1 раз в год, перед началом учебног о года	Руководство, зам. директора по хоз. работе	Улучшение охраны и условий труда	
11.	Проведение периодической проверки знаний			1 раз в год	Комиссия, зам.директора по хоз. работе		

Наниматель

ПОДПИСЬ

А.Б.Радкевич___/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

ПОДПИСЬ

Н.В.Козлова
инициалы, фамилия

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

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Тапочки кожаные	З	12	
		<i>При влажной уборке полов дополнительно:</i>			
		Галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	Вн	12	
2.	Уборщик территорий	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>			
		Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
3.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	

_____ / _____ А.Б.Радкевич /
подпись инициалы, фамилия

_____/ Н.В.Козлова _____
подпись инициалы, фамилия

		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурны й	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	ЗНГ	До износа	
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>			
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12	
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурны е	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Противогаз (респиратор)		До износа	
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный лямочный		Дежурны й	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
5.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i>			
		Халат х/б	ЗМи	12	
		<i>При работе сторожем:</i>			
		Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурны й	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			

Наниматель

подпись

 / А.Б.Радкевич /
 инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

 / Н.В.Козлова /
 инициалы, фамилия

		Полушубок	Тн	Дежурны й	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
6.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
7.	Подсобный рабочий	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани	Ми	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Сапоги резиновые	В	24	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Очки защитные	ЗП	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Нарукавники прорезиненные	Вн	Дежурны е	
8.	Педагог дополнительного образования	<i>При работе, связанной с загрязнением:</i>			
		Халат х/б	ЗМи	До износа	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	

Наниматель

подпись

 / А.Б.Радкевич /
 инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

подпись

 / Н.В.Козлова /
 инициалы, фамилия

Н.В.Козлова
инициалы, фамилия

профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с загрязнением кожных покровов, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессий и должностей работников	Выдаваемое средство и количество
1.	9613-003	Уборщик территорий	Мыло, 400 гр.
2.	3111-007	Лаборант	Мыло, 400 гр.
3.	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 гр.
4.	9112-001	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
5.	9621-002	Гардеробщик	Мыло, 400 гр.

Примечание: 1.Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работникам из расчета не менее 400 г в месяц; дерматологические средства -не менее 5 грамм для разового нанесения на кожные покровы.

2. 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 организацией Профсоюза соответствующего уровня.

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

_____ / _____ А.Б.Радкевич /
подпись инициалы, фамилия

_____/ Н.В.Козлова _____
подпись инициалы, фамилия

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

Наниматель

А.Б.Радкевич____/
инициалы, фамилия

ПОДПИСЬ

Н.В.Козлова
инициалы, фамилия

		огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) 2. Работы в учреждениях образования (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику. 3. Работы, связанные с осуществлением педагогической деятельности при работе с детьми в учреждениях образования.	
4.	Сторож (вахтер)	Приложение 3 11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны 22. Работы в учреждениях образования (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику. 22-2. Работы, связанные с осуществлением педагогической деятельности при работе с детьми в учреждениях образования.	1 раз в два года
5.	Уборщик помещений	Приложение 1 1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 22. Работы в учреждениях образования (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23	1 раз в 2 года

Наниматель

_____/_____
подпись

А.Б.Радкевич /
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись

Н.В.Козлова /
инициалы, фамилия

_____ / _____ А.Б.Радкевич _____ /
подпись инициалы, фамилия

_____/ Н.В.Козлова _____/
подпись инициалы, фамилия

2. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 02.09.2024 №73) (далее – Постановление № 74).

_____/_____ Н.В.Козлова _____/
подпись инициалы, фамилия

подразделений учреждения образования для обеспечения аптечками
первой помощи универсальными при несчастных случаях

1. Вахты в учебных учреждениях.
2. Пищеблок.
3. Кабинеты химии, физики.
4. Столярные мастерские.
5. Учебные мастерские.
6. Спортивные залы.

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

2. Пункт 77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 «Об утверждении Правил по охране труда».

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

_____ / _____ А.Б.Радкевич /
подпись инициалы, фамилия

_____/ Н.В.Козлова _____/
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 20 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку
первой помощи универсальную

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2 - 10 человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5 м x 10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7 м x 14 см	штука	1
3	Глицерил тринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г	таблетка/шт ука	20/1
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см x 10 см	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы аэравматические для резки бинта и одежды	штука	1
12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетамол таблетки 500 мг	таблетка	10
15	Перекись водорода 3% - 100 мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером не менее 10 см x 10 см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с	штука/ампу	10/10

Наниматель

_____/_____
подпись инициалы, фамилия

А.Б.Радкевич

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____/_____
подпись инициалы, фамилия

Н.В.Козлова

Приложение № 21 к коллективному договору на 2025-2028 годы

категорий работников, которым по условиям производства, время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, включается в рабочее время

1. Сторож;
2. Учитель;
3. Учитель-дефектолог;
4. Руководитель физического воспитания;
5. Педагог дополнительного образования;
6. Воспитатель.

Основание: статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

_____ / _____ А.Б.Радкевич /
подпись инициалы, фамилия

_____ / Н.В.Козлова /
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 22 к коллективному договору на 2025-2028 годы

Перечень
должностей служащих (профессий рабочих) учреждений образования,
для которых рекомендуется вводить суммированный учет
рабочего времени

Организации	Наименование должности служащих (профессий рабочих)
Во всех организациях	Сторож

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Наниматель _____ / _____ А.Б.Радкевич _____ / _____
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ / Н.В.Козлова /
подпись инициалы, фамилия

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

Организации	Наименование должности служащих (профессий рабочих)
Во всех организациях	Сторож

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

Наниматель _____ / _____ А.Б.Радкевич _____ / _____
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____/ Н.В.Козлова /
подпись инициалы, фамилия

_____/ Н.В.Козлова _____
подпись инициалы, фамилия