

**Коллективный договор
Государственного учреждения образования
«Великонемковская средняя школа Ветковского района»
на 2025 – 2028 годы**

Одобен на собрании работников
29 сентября 2025 г.,

СОДЕРЖАНИЕ

1. «Общие положения»	– 4
2. Глава I. «Организация, нормирование и оплата труда»	– 7
3. Глава II. «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	– 15
4. Глава III. «Гарантии занятости»	– 23
5. Глава IV. «Охрана труда»	– 32
6. Глава V. «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников»	– 36
7. Глава VI. «Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива»	– 41
8. Глава VII. «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	– 45
9. Глава VIII. «Организация выполнения договора и контроль, ответственность сторон»	– 45
10. Приложение 1. Положение о премировании	– 48
11. Приложение 2. Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде	– 57
13. Приложение 3. Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда	– 62
14. Приложение 4. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам	– 67
15. Приложение 5. Положение о размере, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работника	– 71
16. Приложение 6. Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	– 75
17. Приложение 7. Нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	– 76
18. Приложение 8. Перечень профессий, которые обеспечиваются бесплатно смывающими и обеззараживающими средствами	– 84
19. Приложение 9. Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательным и внеочередным медицинским осмотрам.	– 86

20. Приложение 10. Перечень профессий и должностей с установленным суммированным учетом рабочего времени.	— 88
21. Приложение 11. Перечень профессий и должностей, которым установлена полная либо ограниченная материальная ответственность.	— 89
22. Приложение 12. План мероприятий по охране труда ГУО «Великонемковская средняя школа Ветковского района».	- 90
23. Приложение 13. Перечень подразделений учреждения образования для обеспечения аптечками первой помощи универсальными.	— 92

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Великонемковская средняя школа Ветковского района» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация Государственного учреждения образования «Великонемковская средняя школа Ветковского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и государственное учреждение образования «Великонемковская средняя школа Ветковского района» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Деренок Елены Павловны.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем работающими у него работниками.

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

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

5. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией

Белорусского профессионального союза работников образования и науки

на 2025-2028 годы, Соглашением между отделом образования Ветковского райисполкома и Ветковской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, а также вновь принятых работников, являющихся членами Профсоюза либо вступивших в Профсоюз после принятия Договора.

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

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

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

7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам (далее – Комиссия) и (или) собрании работников.

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

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление

требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

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

Каждая из сторон несет ответственность за реализацию настоящего Договора в пределах своих полномочий.

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

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению Договора рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Переговоры по принятию и подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать трех месяцев. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Комиссии.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством, а соглашение действует до истечения срока его действия, если стороны не приняли иного решения.

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

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

13. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий,

возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

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

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1- в ППО, 1 – в вышестоящей организации Профсоюза, в которой ППО находится на профсоюзном обслуживании; 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до не более трех лет, либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

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 (конференции), подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

ГЛАВА I. «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

18. Наниматель обязуется:

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

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

18.3. проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства

о труде, оплаты труда;

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

19. Профком обязуется:

19.1. информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей;

19.2. осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок и доплат, фонда материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков;

19.3. способствовать укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю;

19.4. по мере необходимости консультировать членов Профсоюза по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда;

19.5. 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);

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование), оказания материальной помощи, решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета;

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

20.2. производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение № 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании, собрании работников организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается соответствующая комиссия, с включением в ее состав представителя ППО.

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

20.3. премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования Ветковского райисполкома по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

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

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

20.4. размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно, в соответствии с действующим законодательством.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центрами по обеспечению деятельности бюджетных организаций (или бухгалтерией организации) до сведения Нанимателя и Профкома, за подписью ответственного должностного лица.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в течение текущего календарного года на премирование

работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложением 1 к настоящему Договору;

20.5. 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 по согласованию с Профкомом.

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

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

Наниматель обязан обеспечить педагогическим работникам, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, нагрузку не менее чем установленной до отпуска по беременности и родам.

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), графиком работ (сменности), расписанием занятий и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

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

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) и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

20.6. оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам

(Приложение 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.7. осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.8. устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде (Приложение 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.9. осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом;

20.10. производить единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах;

20.11. 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 1 настоящего Договора, районного Соглашения по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня;

20.12. при наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление, болезнь обучающегося (обучающихся) и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом Договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными (рабочими), функциональными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме;

20.13. руководители организаций системы образования устанавливают:

дополнительные меры стимулирования труда работникам в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса (далее – ТК) (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Педагогическим работникам (включая руководителей) и другим специалистам учреждений образования в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС, надбавки от их окладов исходя из условий, объема и качества выполняемых ими работ в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 года № 1842 «О введении контрактной формы найма на работу педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, главных специалистов и специалистов сельского хозяйства, специалистов жилищно-коммунального хозяйства, специалистов, осуществляющих ветеринарную деятельность, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС». На эти цели предусматриваются дополнительные ассигнования в размере 18 процентов окладов названных категорий работников, и распределяются по территориям в зависимости от уровня их радиоактивного загрязнения.

Выпускникам, направленным на работу - надбавку в размере 50% от оклада в соответствии со статьей 261² ТК на весь период обязательной отработки;

20.14. устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые два года работы:

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в соответствии с Приложением 4 ;

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 5 базовых величин;

20.14.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях;

20.15. установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресеньем;

20.16. производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц: не позднее 23-го числа – за первую половину текущего месяца и не позднее 8-го числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне их;

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

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

20.18. 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»;

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

20.20. при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с

соответствующим финансовым органом (бухгалтерией) с последующим перерасчетом заработной платы;

20.21. проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.) осуществляется в соответствии с законодательством;

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

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

20.24. на период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения 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 Нанимателя;

20.25. 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;

20.26. устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 ТК в соответствии с приложением 11 (в соответствии с перечнем);

20.27. установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 10;

20.28. 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 согласно законодательству) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), повышением квалификации, переподготовкой, направлением в командировку, участия в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 6);

20.29. анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер;

20.30. установить в ПВТР перечень работ, порядок и место приема пищи, где по условиям производства работнику нельзя установить время, необходимое для приема пищи, предоставляемого в течение рабочего дня, и которое включается в рабочее время;

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

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

ГЛАВА II. «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

21. Наниматель обязуется:

21.1. утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении

____ Н.В.Барсукова

____ Е.П.Деренок

премии, об оказании материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом;

21.2. приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем;

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

21.4. при решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами;

21.5. включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников;

22. Профком обязуется:

22.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке;

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

22.3. осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов;

22.4. информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год;

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

23.2. установленные законодательством, Соглашением, Договором полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах организации;

23.3. предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организации, другой Стороне;

23.4. 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;

23.5. установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в организацию для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

23.6. наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 ТК, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда

работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

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 не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

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

23.8. предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 ТК;
в определенный период:

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;

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

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

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него; работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет;

23.9. предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные (оздоровительные) учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы;

23.10. 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, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению Нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК и иными законодательными актами;

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии

направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии,

предусмотренные статьей 215 ТК, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК;

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

23.12. наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 ТК, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством;

23.13. по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 ТК, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

Предоставлять по письменному заявлению работника не более трех календарных дней с сохранением за ним среднего заработка в случае:

рождения ребенка – 1 день (дня);

регистрации заключения брака – 2 день (дня);

смерти близких родственников (членов семьи – первое родство) - 3 день (дня);

При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребёнка по его письменному заявлению предоставляется единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной статьей 186 ТК.

Предоставлять по письменному заявлению работника дни без сохранения заработной платы в случае:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

бракосочетания детей (внуков) работника – 2 дня (дней);

рождения внуков - 1 дня (дней);

посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) работников – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) – 1 день;

памятных дат (45, 55, 65 и т.д.) – 1 день;

Данная норма распространяется на работников – членов профсоюза.

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;

23.14. беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

23.15. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы на один час в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34;

23.16. 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 сохранения заработной платы;

23.17. график трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января (иного срока), согласовывается с Профкомом и доводится до сведения всех работников;

23.18. наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника

присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме;

23.19. по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на части (не менее 2-х, но не более 4-х). При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

23.20. продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей);

23.21. 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 отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 14 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября);

23.22. в целях урегулирования разногласий между Нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, Договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организации комиссию по трудовым спорам;

23.23. предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам, членам Профсоюза, продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК) на основании личных заявлений с предоставлением подтверждающих документов:

1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

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

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

23.24. Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам–матерям в соответствии со статьей 271 ТК.

Привлечение таких работников к сверхурочным работам, направление в командировку, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия;

23.25. наниматель по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины (оформление наследства, уход за больным членом семьи (супруги, родители, дети, родные братья, сестры), а также сопровождения его на лечение; прохождения медицинского обследования и др. случаях) может принять решение об изменении графика работ или предоставления перерыва в работе до трех часов с отработкой в данный или другой рабочий день (в зависимости от режима работы, расписания занятий и возможность организации замены).

Изменение режима работы производится изменением графика работ в этот день, который утверждается нанимателем по согласованию с организацией Профсоюза;

23.26. наниматель предоставляет работнику трудовой отпуск (его часть) при приобретении работником путевки за собственные средства и уведомлении об этом нанимателя не позднее, чем за месяц до планируемой даты поездки. В иных случаях работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы;

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

ГЛАВА III. «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

24. Наниматель обязуется:

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

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

Предусматривать меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно

осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям, (должностям);

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

24.4. уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации, реорганизации организации (ее структурных подразделений), смене собственника организации, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет 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.

25. Профком обязуется:

25.1. осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости в части соблюдения высвобождаемым работникам предоставления гарантий и компенсаций;

25.2. 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).

26. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата

работников) 4, 5, 6, абзацам второму, 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;

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

26.3.1. работнику, имеющему неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);

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

23.4.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

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

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

26.3.7 имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (не менее 10 лет);

26.3.8. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

26.3.9. избранным в состав профсоюзных органов;

26.3.10. членам комиссий по трудовым спорам;

26.3.11. работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного возраста);

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

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

26.3.14. работникам, проявившим себя в исполнении должностях обязанностей, не имеющих замечаний по работе (письменно оформленных) в течение последнего календарного года, предшествующего моменту сокращения.

26.4. 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;

26.5. в период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами, местными соглашениями.

При повышении заработной платы сокращаемому работнику зарплата повышается наравне с остающимися в штате, а также сохраняются другие, предусмотренные системой оплаты труда выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению;

26.6. предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организацию при появлении вакансий;

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

заполнение вакантных мест;

увольнение совместителей;

26.8. ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях;

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

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

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

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

26.13. продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² ТК.

Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя организации Профсоюза соответствующего уровня;

26.14. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в организации с их согласия:

26.14.1. заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

26.14.2. продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

26.15. 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, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на максимальный срок с ее (его) согласия;

26.16. 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 на дату заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок

пять лет;

26.17. наниматель (начальник отдела образования) при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, уведомляет органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, действующими в отрасли;

26.18. установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² ТК;

26.19. продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия;

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

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

26.22. наниматель при приеме на работу обязан заключить с работником трудовой договор (контракт) и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, ПВТР, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы;

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается руководителем организации;

26.23. заключать (по истечении срока действия контракта) с

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

26.24. заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² ТК;

26.25. наниматель по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 3 части второй статьи 35 ТК при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.25.1. состояние здоровья;

26.25.2. поступившим на военную службу по контракту;

26.25.3. достижение общеустановленного пенсионного возраста, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

26.25.4. избрание на выборную должность;

26.25.5. переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

26.25.6. необходимость ухода за больным членом семьи (инвалидом);

26.25.7. необходимостью уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.25.8. изменение семейного положения;

26.25.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

26.25.10. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда (режим работы, социальные льготы и т.п.);

26.25.11. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

26.25.12. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

26.25.13. перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

26.25.14. в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

26.25.15. другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, коллективным договором, местным соглашением;

26.26. устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе;

26.27. нанимателям ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); развивать кадровый потенциал организаций системы образования, предусмотрев вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.;

26.28. предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в том числе материальное стимулирование труда, а также необходимое обучение работников;

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

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

26.31. предусматривать меры поощрения для работников, осуществляющих сопровождение детей на оздоровление;

26.32. педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном

страховании» от 05.01.2008 года № 322-З, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек;

26.33. предоставлять работникам, работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, 30 календарных дней (работники, признанные инвалидами) дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² ТК;

26.35. в случае неявки работника на работу более трех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работнику письменно правовые последствия длительного отсутствия, а также право нанимателя расторгнуть трудовые отношения с работником по пункту 5 статьи 42 ТК (неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности);

26.36. в случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

ГЛАВА IV. «ОХРАНА ТРУДА»

27. Наниматель обязуется:

27.1. обеспечить право работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности;

27.2. обеспечить формирование и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работников по вопросам охраны труда;

27.3. выделять финансовые средства, оборудование и материалы для выполнения мероприятий, предусмотренных Договором, Планом

Н.В.Барсукова

Е.П.Деренок

мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников (Приложение 12);

27.4. оформлять кабинет или уголки по охране труда;

27.5. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных и предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 9);

27.6. предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его

рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством и Договором;

27.7. проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

27.8. Рекомендовать нанимателям:

27.9. вводить в штатные расписания организаций системы образования должности инженеров по охране труда в соответствии с нормативами определенными законодательством, в учреждениях образования возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо, прошедшее требуемое обучение по охране труда;

27.10. обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений и оборудования в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса;

27.11. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать Профком, областную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной

категории несчастных случаев технического инспектора областной организации Профсоюза;

27.12. работники обязаны соблюдать установленные нормативными, локальными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, об оказании содействия и сотрудничества 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 состояния здоровья;

27.13. осуществлять выплаты, помимо установленных законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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

по согласию сторон Договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

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

27.15. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

27.16. выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

28. Профком обязуется:

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

28.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

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

28.3. координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда;

28.4. принимать участие в организации и проведении (республиканского, областного, городского, районного) этапа смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда;

28.5. заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал;

28.6. при групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

28.7. в ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 "О страховании", содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей;

28.8. осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей;

28.9. предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

28.10. обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по

реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 года №420;

28.11. проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда совместно с представителем Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда;

29.2. добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда (Приложение 12);

29.3. постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 7);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 8);

обеспечением мастерских, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи универсальными (Приложение 13);

29.4. направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3 Президента Республики Беларусь;

29.5. проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей главного управления образования Гомельского облисполкома, государственного учреждения образования «Гомельский областной институт развития образования», отделов образования райисполкомов, отделов образования спорта и туризма администраций районов г. Гомеля, организаций Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда;

29.6. в целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма»;

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

ГЛАВА V. «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ»

30. Наниматель обязуется:

30.1. 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;

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

30.3. при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производить отчисление ППО денежных средств 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.

31. Профком обязуется:

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

31.2. оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путевок:

при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза и их детей (до 18 лет),

Н.В.Барсукова

Е.П.Деренок

приобретенные работниками – членами Профсоюза, в размере 5% от стоимости путевки.

31.3. содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в ППО, при наличии возможности;

31.4. организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город;

31.5. организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий);

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

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

31.8. приобретать работникам – членам Профсоюза подарки к Новому году (или детям работников членов Профсоюза в возрасте до 14 лет включительно) по решению Профсоюзного комитета накануне Нового года в соответствии с финансовыми возможностями ППО.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. осуществлять общественный контроль за работой столовой, итоги которого обсуждать с участием представителей Профкома не менее 2-х раз в год;

32.2. представители Профкома включаются в составы создаваемых в организациях комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников путем делегирования решением руководящего органа Профсоюза;

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

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

32.5. продолжить работу по совершенствованию форм оздоровления работников;

32.6. 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;

32.7. принимать участие в отраслевых республиканских, областных, районных спартакиадах, туристских слетах и другие спортивно-массовых мероприятиях, а также обеспечивать участие работников (команд) организаций системы образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

32.8. для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий (далее — официальные спортивно-массовые (культурно-массовые) мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых (культурно-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 (культурно-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);

32.9. создавать для работников надлежащие бытовые условия, в том числе для обеспечения горячим питанием, занятий физической культурой и спортом, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха,

физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников, удешевления стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовой возможности;

32.10. закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, за организацией, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения, осуществлять дополнительные меры поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли образования и Профсоюза;

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

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в уставных, воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации;

32.12. вести совместно учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь и социальную поддержку;

32.13. педагогические работники и иные работники учреждения образования в соответствии с актами законодательства имеют право на бесплатную перевозку к месту работы (до учреждений дошкольного, общего среднего, специального образования) и обратно школьными автобусами по маршруту их движения при наличии свободных мест в автобусе в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно;

32.14. наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103¹ ТК.

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

32.15. работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы предоставляется:

сохранение взаимосвязи с трудовым коллективом молодых сохранение взаимосвязи с трудовым коллективом молодых работников, проходящих воинскую службу, в том числе с посещением воинских частей;

стимулирование возвращения молодых специалистов в организацию после прохождения ими военной службы по призыву (прохождения альтернативной службы);

заключать контракт в пределах максимального срока действия;

устанавливать надбавку за работу по контракту в размере 50% оклада и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск в максимальном размере;

организация наставничества в отношении молодых работников;

32.16. осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодых специалистов, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем;

32.18. 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 1, 2 Договора;

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

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

32.20. 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.

ГЛАВА VI. «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

33. Наниматель обязуется:

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

33.2. рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний (конференций), в письменных и устных

обращениях, а также по итогам проверок (мониторингов), проведенных представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

34. Профком обязуется:

34.1. проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда;

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

35. Стороны пришли к соглашению:

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

35.2. нанимателю обеспечить предоставление Профкому для осуществления уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, стипендиальному обеспечению обучающихся;

35.3. предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, президиумах, 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 организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в

сфере образования), и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях могут осуществляться за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

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) в организации;

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

35.5. предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

35.6. учитывать при поощрении работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием;

35.7. применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения Нанимателя по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом Нанимателем, но не ниже 30 процентов оклада;

35.8. поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза;

35.9. предоставлять Профкому в безвозмездное пользование помещения, оборудование, а также создавать иные необходимые для их деятельности условия в соответствии с законодательством;

35.10. расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями

работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности) 4, статьи 42 ТК:

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

Профсоюза;

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

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссии по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений в него), а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, 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, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) организации Профсоюза соответствующего уровня;

35.11. привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте

35.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия организации Профсоюза соответствующего уровня;

35.12. не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав

профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

35.13. не допускать увольнения по инициативе Нанимателя лиц, избранных в состав руководящих органов организаций Профсоюза, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК;

35.14. освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними;

35.15. председателю ППО обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) определяются только с его согласия;

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

ГЛАВА VII. «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

36. Профком обязуется:

36.1. участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза;

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

37.1. 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;

37.2. изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомлением Профкома.

ГЛАВА VIII. «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА»

38. Наниматель обязуется:

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

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.

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

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

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

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

39.3. лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

39.4. проекты коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются в соответствующую вышестоящую организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия Комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня;

39.5. наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании работников –не реже одного раза в полугодие;

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Договор одобрен и подписан на собрании трудового коллектива
30 сентября 2025 года

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

Директор
Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»

_____ Е.П.Деренок

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного учреждения
образования «Великонемковская
средняя школа Ветковского
района»

_____ Н.В.Барсукова

Приложение 1
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»
_____ Е.П.Деренок
«_____» _____ 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

о премировании работников Государственного учреждения образования «Великонемковская средняя школа Ветковского района»

1. Общие положения

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

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

1.3. Источниками средств, направляемых на премирование, являются: бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);

внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

2. Условия и порядок премирования

2.1. премирование работников производится ежемесячно, исходя из личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ. Премия устанавливается в абсолютных величинах (рублях);

2.2. базовый (минимальный, обязательный) размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в 5% отношении от 20% планового фонда заработной платы за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей.

2.3. премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители;

2.4. премирование производится в абсолютных величинах (в рублях) в соответствии с критериями настоящего Положения, в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением;

2.5. размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается;

2.6. премия начисляется по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы в срок выплаты заработной платы;

2.7. премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, социальных отпусков;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата;

2.8. работникам, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время;

2.9. премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения о премировании руководителей учреждений образования.

Неиспользованные средства по фонду премии и фонду оплаты труда производятся на дополнительное премирование ежемесячно за отчетным периодом в абсолютных величинах (в рублях) на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с органом профсоюза в соответствии с указанными показателями:

3. Показатели и размеры премирования

3.1. для всех категорий работников:

№ п/п	Показатели	Размер премии в рублях (включительно)
3.1.1.	Достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности; при выполнении должностных функциональных обязанностей	20-300
3.1.2.	Повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических методов	20-300

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

3.1.3.	Выполнение поручений по содействию в повышении качества образовательного процесса, укреплению материально-технической базы и трудовой дисциплины	20-300
3.1.4.	Подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций	20-300
3.1.5.	Участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию обучающихся (воспитанников)	20-300
3.1.6.	Участие в работе по организации отдыха и труда обучающихся (воспитанников) в свободное от учебы время	20-300
3.1.7.	Подготовка и обеспечение участия обучающихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.)	20-300
3.1.8.	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия)	20-300
3.1.9.	Организация и проведение культурно-массовых (спортивно-массовых) мероприятий в коллективе	20-300
3.1.10.	Инициатива, творческий подход к решению поставленных задач, выполнению поручений	20-300
3.1.11.	Вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	20-300
3.1.12.	Систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы учреждения	20-300
3.1.13.	За выполнение поручений по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива по организации процессов обучения и воспитания	20-300
3.1.14.	Обеспечение рационального использования, экономии материальных и энергетических ресурсов	20-300
3.1.15.	Обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	20-300

3.1.16.	Обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	20-300
3.1.17.	Обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей	20-300
3.1.18.	Совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	20-300
3.1.19.	Активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	20-300
3.1.20.	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	20-300
3.1.21.	Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	20-300
3.1.22.	Организация работы по благоустройству и озеленению пришкольной территории	20-300
3.1.23.	Выполнение обязанностей по замене руководителя на период его временного отсутствия	20-300
3.1.24.	Ведение персонифицированного учета	20-300

3.2. для руководителей, специалистов и педагогических работников:

№ п/п	Показатели	Размер премии в % от базовой ставки (включительно)
3.2.1.	Проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения	30-100
3.2.2.	Проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках района, области	50-150
3.2.3.	Работа по обобщению передового опыта	30-100
3.2.4.	Выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом	50-150
3.2.5.	Подготовка и участие в конкурсе профессионального мастерства	50-150

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

3.2.6.	Организация работы с высокомотивированными учащимися	30-80
3.2.7.	Работа по подготовке учащихся к олимпиадам, научно-практическим конференциям, смотрам-конкурсам, соревнованиям и другим мероприятиям	30-80
3.2.8.	Результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах (районный, областной, республиканский этапы), научно-практических конференциях, смотрах-конкурсах, соревнованиях и иных мероприятиях	100-200
3.2.9.	Эффективное участие в районных (городских) мероприятиях	50-100
3.2.10.	Работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке	До 50
3.2.11.	Организация и качественное проведение образовательных услуг на платной основе	50-100
3.2.12.	Подготовка кабинетов и лабораторий к новому учебному году	До 200
3.2.13.	Работа по программе углубленного и профильного преподавания предметов	50-100
3.2.14.	Участие в работе жюри различных районных мероприятий	50-100
3.2.15.	Оформление бланков строгой отчетности	10-100
3.2.16.	Обеспечение работы приемной комиссии	50
3.2.17.	Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	50-80
3.2.18.	Выполнение обязанностей председателя, заместителя председателя и секретаря аттестационной комиссии	50-150
3.2.19.	Сопровождение учащихся (воспитанников) на санаторно-курортное лечение, оздоровление; осуществление образовательного процесса в местах оздоровления	250-500
3.2.20	Осуществление наставничества	30-80

3.3. для иных работников учреждения образования:

№ п/п	Показатели	Размер премии в рублях (включительно)
3.3.1.	Качественное выполнение требований Санитарных норм и правил, электро- и пожарной безопасности	до 150
3.3.2.	Образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, вверенного оборудования	до 100
3.3.4.	Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	до 150
3.3.5.	Экономия материальных и энергетических ресурсов	до 150
3.3.6.	Проведение ремонтных работ в учреждении образования	до 300
3.3.7.	Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	до 300

4. Единовременное премирование

Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы и устанавливается в денежном суммовом выражении.

Единовременная (разовая) премия по итогам работы за месяц выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

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

№ п/п	Показатели	Размер премии (включительно)
4.1.	Награждение грамотами, почетными грамотами отдела, управления, министерства образования, районного (областного) исполнительного комитета, районного совета депутатов	В соответствии с Положениями о награждениях (но не более одного оклада)
4.2.	Высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	до 200

Н.В.Барсукова

Е.П.Деренок

4.3.	Результативное участие в конкурсе профессионального мастерства	до 200
4.4.	Результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах (районный, областной, республиканский этапы), научно-практических конференциях, смотрах-конкурсах, соревнованиях и иных мероприятиях	до 200

Для рассмотрения вопросов единовременного премирования руководителем структурного подразделения организации (заместителем руководителя), готовится докладная (или служебная) записка с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах премирования работника.

Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, назначается в размере не более 1 оклада в месяц и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце при наличии финансовых средств в организации на эти цели.

Выплата единовременной премии производится за счет средств бюджета, направляемых на премирование работников или внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

5. Снижение базовой премии

Показатели снижения базовой премии на 50 процентов:

№ п/п	Показатели
5.1.	Недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов
5.2.	Нарушение правил внутреннего распорядка, Устава учреждения образования, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения
5.3.	Нарушение правил охраны труда и техники безопасности
5.4.	Неисполнение в срок обязательств по коллективному договору
5.5.	Нарушение норм профессиональной этики (нетактичное поведение с учащимися, законными представителями учащихся, коллегами, распространение негативной информации о

	деятельности учреждения образования и профессиональной деятельности сотрудника и др.)
5.6.	Случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время, по вине работника
5.7.	Неаккуратное ведение школьной документации
5.8.	Нарушение трудовой дисциплины
5.9.	Нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности
5.10.	Несоответствие внешнего вида при организации образовательного процесса требованиям делового стиля одежды.
5.11.	Невыполнение приказов, устных распоряжений администрации, распорядка работы, отсутствие без уважительных причин на педсоветах, совещаниях, заседаниях; отсутствие классного руководителя на мероприятиях, в которых принимают участие учащиеся класса
5.12.	Несвоевременное прохождение медицинских осмотров

6. Лишение базовой премии

Показатели лишения базовой премии на 100 процентов

№ п/п	Показатели
6.1.	Прогоул без уважительной причины
6.2.	При невыполнении обязательств по коллективному договору
6.3.	Грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка
6.4.	Грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности
6.5.	Невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля
6.6.	Халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

7. 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 профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет при этом защищает интересы только членов профсоюза.

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025 протокол №2 и вступает в силу с 01.10.2025 года.

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

.

Приложение 2
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»
_____ Е.П.Деренок
«_____» _____ 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в
труде работникам Государственного учреждения образования
«Великонемковская средняя школа Ветковского района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе совместителям.

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

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

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

2.2. Надбавка устанавливается ежемесячно в денежном суммовом выражении.

2.3. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии по распределению средств материального стимулирования, оказания материальной помощи, по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно.

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

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

3. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

№ п/п	Показатели	Размер надбавки в рублях (включительно)
3.1.	Качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса	20-300
3.2.	Оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	20-300
3.3.	Подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	20-300
3.4.	Совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	20-300
3.5.	Значительный вклад в развитие учреждения образования, внедрение передового педагогического опыта	20-300
3.6.	За сложность и ответственность управленческого труда	20-300
3.7.	Подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися	20-300
3.8.	Активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	20-300
3.9.	Рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	20-300
3.10.	Обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	20-300
3.11.	Активное участие в методической и экспериментальной работе	20-300
3.12.	Педагогу-наставнику в случае закрепления на рабочем месте молодого специалиста	20-300
3.13.	Проведение открытых уроков, методических недель и семинаров	20-300

3.14.	Результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах	20-300
3.15.	Эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях	20-300
3.16.	Работа по программе профильного преподавания предметов	20-300
3.17.	Сопровождение учащихся (воспитанников) на санаторно-курортное лечение, оздоровление; осуществление образовательного процесса в местах оздоровления	20-300
3.18.	Качественная организация и проведение воспитательных мероприятий	20-300
3.19.	Поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	20-300
3.20.	Участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации, модернизации лабораторных работ	20-300
3.21.	Обеспечение работы приемных комиссий	20-300
3.22.	Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	20-300
3.23.	Экономия материальных и энергетических ресурсов	20-300
3.24.	Подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	20-300
3.25.	Вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	20-300
3.26.	Проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ	20-300
3.27.	Образцовое содержание рабочего места, оборудования	20-300
3.28.	Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	20-300

3.29.	Повышенный объем выполняемой работы, ее интенсивность	20-300
3.30.	Качественное и своевременное выполнение особо важных и срочных поручений, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	20-300
3.31.	Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	20-300
3.32.	Непосредственное влияние работника на улучшение либо стабильное сохранение положительных показателей работы учреждения	20-300
3.33.	Осуществление учета детей в целях получения ими общего среднего, специального образования	20-300
3.34.	Ведение учета учащихся, подлежащих приписке к призывному участку, организации работы с военкоматами	20-300
3.35.	Выполнение обязанностей по замене руководителя на период его временного отсутствия	20-300
3.36.	Выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива	20-300
3.37.	Выполнение обязанностей начальника оздоровительного лагеря, функционирующего на базе учреждения образования в каникулярные периоды	20-300
3.38.	Выполнение обязанностей руководителя временной трудовой занятости обучающихся в период организации таковой	20-300
3.39.	Выполнение обязанностей ответственного за социальную работу	20-300
3.40.	Ведение работы с детскими и молодежными объединениями	20-300
3.41.	Ведение работы с библиотечным фондом, фондом учебников (учебных пособий)	20-300
3.42.	За своевременное обновление сайта, работу с Интернет-ресурсами	20-300
3.43.	Ведение персонифицированного учета	20-300

3.44.	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	20-300
3.45	Совмещение должностей или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	20-300

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

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

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средний заработок.

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025 протокол №2 и вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

Н.В.Барсукова

Приложение 3
к коллективному договору

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»
_____ Е.П.Деренок
« _____ » _____ 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере и порядке установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения образования «Великонемковская средняя школа Ветковского района»

1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и определяет размеры и порядок выплаты надбавок за характер труда работникам учреждения.

2. Установление надбавки за характер труда педагогическим работникам:

2.1. надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам учреждения образования (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, за выполнение отдельных видов работ.

2.2. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

Одному работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

Педагогическим работникам надбавка за характер труда устанавливается сроком от одного месяца до года.

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

По истечении установленных сроков выплата надбавки прекращается.

2.3. Надбавка за характер труда педагогическим работникам устанавливается:

№	Показатели	Размер надбавки (от базовой ставки) в % включительно
2.3.1.	За работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями	до 60%
2.3.2.	За работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 60%
2.3.3.	За сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза	до 60%
2.3.4.	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 60%
2.3.5.	За работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	до 60%
2.3.6.	За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий	до 60%
2.3.7.	За участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство	до 60%

	и консультирование экспериментальных и инновационных проектов	
2.3.8.	За работу с иностранными обучающимися	до 60%
2.3.9.	За разработку учебно-программной документации на иностранном языке	до 60%
2.3.10.	За профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования	до 60%
2.3.11.	За работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждении образования, реализующем образовательные программы общего среднего образования	до 60%

3. Установление надбавки за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала.

3.1. Надбавка за характер труда устанавливается отдельным категориям служащих и работникам обслуживающего персонала учреждения образования за выполнение поручений, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования, исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

3.2. Надбавка за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала устанавливается на период не менее чем на месяц по одному или нескольким основаниям, предусмотренным Положением. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

3.3. Надбавка за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала устанавливается приказом руководителя на календарный год, при необходимости может корректироваться на протяжении года.

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

3.5. Размер надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим по каждому основанию устанавливается в

процентном выражении до 100 процентов (включительно) от оклада работника.

3.6. Надбавка за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала устанавливается за:

№	Показатели	Размер надбавки в % от оклада (включительно)
3.6.1.	Повышенный объем выполняемой работы, ее интенсивность	до 100%
3.6.2.	Качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	до 100%
3.6.3.	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны работников учреждения образования за качество выполняемых работ	до 100%
3.6.4.	Проведение ремонтных работ	до 100%
3.6.5.	Образцовое содержание рабочего места, оборудования	до 100%
3.6.6.	Предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	до 100%
3.6.7.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в учреждении образования	до 100%
3.6.8.	Рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов	до 100%

4. Надбавки за характер труда работникам выплачиваются за фактически отработанное время.

5. Надбавка за характер труда выплачивается ежемесячно.

6. Надбавка не начисляется за периоды:

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

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

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

7. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании данного положения.

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025, протокол №2 и вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

Приложение 4
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»
_____ Е.П.Деренок
«_____» _____ 2025г.

**Положение
о порядке оказания материальной помощи работникам
Государственного учреждения образования «Великонемковская
средняя школа Ветковского района»**

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

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

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

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

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

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

6. Заявление работником может быть подано не позднее 1 месяца после наступления события, дающего право на оказание 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. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

№ п/п	Основание	Размер материальной помощи (в базовых величинах)
8.1	Смерть члена семьи либо близкого родственника (первое родство)	7 б.в.
8.2	Рождение (усыновление) ребенка	5 б.в.
8.3	Вступление в брак (впервые)	3 б.в.
8.4	В связи с круглыми, памятными датами в жизни работника (40 лет и далее каждые 5 лет)	3 б.в.
8.5	Увольнение работника в связи с выходом на пенсию либо достижение работником общеустановленного пенсионного возраста (однократно по выбору работника)	Стаж работы в организации до 10 лет – 5 б.в.; Стаж работы в организации свыше 10 лет – 8 б.в.
8.6	Работникам, имеющим 3-х и более детей или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (один раз в год)	3 б.в.
8.7	Работнику для подготовки детей, обучающихся в школе, к новому учебному году (один раз в год из расчета на каждого ребенка)	1 б.в.
8.8	Одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам (попечителям), воспитывающим	3 б.в.

	ребенка (детей) до достижения им (ими) 18 лет (включительно) (один раз в год)	
8.9	Временная нетрудоспособность работника в течение 30 календарных дней и более (непрерывно), за исключением социального отпуска по беременности и родам и случаев, когда временная нетрудоспособность наступила в результате виновных действий работника (один раз в год)	3 б.в.
8.10	Приобретение работником дорогостоящих (<i>свыше 5 базовых величин</i>) лекарственных средств на лечение (при предоставлении документов, подтверждающих необходимость приобретения лекарств работнику, с предоставлением подтверждающих документов) (один раз в год)	до 10 б.в.
8.11	Пострадавшим в случаях чрезвычайных ситуаций (<i>стихийных бедствий, аварии, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих</i>); несчастных случаев (<i>пожар, взрыв, падение деревьев, ДТП не по вине работника, повреждение транспортных средств, кража имущества, затопление, утеря документов</i>) и других случаях (однократно)	до 10 б.в.
8.12	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	до 2 б.в.
8.13	Смерти работника учреждения (помощь оказывается одновременно с оформлением документов по увольнению работника)	10 б.в.

8.14	В иных непредвиденных случаях (по совместному решению профсоюзного комитета и администрации)	до 10 б.в.
------	--	------------

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

Например, документами, подтверждающими наступление соответствующих обстоятельств или понесенных расходов, являются:

при длительной болезни работника, длительном лечении, операции, приобретении дорогостоящих лекарств - копия листка 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;

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

10. Конкретные размеры материальной помощи работнику определяются действующей в учреждении комиссией в соответствии с настоящим Положением.

11. Материальная помощь работникам, работающим по совместительству, оказывается по основаниям и в размерах, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения.

12. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение календарного 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 (включая руководителя учреждения) пропорционально отработанному периоду.

13. Материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет оказывается в общем порядке в соответствии с данным положением.

14. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с

соответствующим комитетом Профсоюза на основании данного Положения.

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025 протокол №2 и вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

Н.В.Барсукова

Приложение 5

к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»

_____ Е.П.Деренок
« _____ » _____ 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Великонемковская средняя школа Ветковского района»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Великонемковская средняя школа Ветковского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

законодательными актами и определяет порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

2. Действие Положения распространяется на всех работников, 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;
- при предоставлении трудового отпуска работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- принятым в течение календарного года на должности служащих (профессии рабочих), по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление.

2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклада работника (если иное не установлено законодательством).

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

Для работников учреждения образования, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

2.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (независимо от количества частей, на которые делится трудовой отпуск);

2.3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется по письменному заявлению работника на основании приказа руководителя учреждения;

2.4. Размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату ее выплаты, и в дальнейшем не пересчитывается.

2.5. 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.

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

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 подпункта.

2.7. 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 подпункте 2.6 настоящего пункта, начиная с месяца приема на работу, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

2.8. 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 подпунктом 2.6 настоящего пункта, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

2.9. В случае увольнения работника, а также в случае предоставления работнику трудового отпуска с последующим увольнением, работнику, 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 подпунктом 2.6 настоящего пункта.

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

2.10. Работникам, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск) единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта, в конце календарного года (в декабре месяце).

2.11. В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году, то по его письменному заявлению единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года (в декабре месяце).

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025 протокол №2 и вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

Приложение 6
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»
_____ Е.П.Деренок
«_____» _____ 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, во время отсутствия которых требуется их замена

№ п/п	Наименование категории работников ДУ, школ - садов	Основание для замены во время отсутствия
1	Воспитатель	п.10 Типовых штатов и штатных нормативов
2	Помощник воспитателя	

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

3	Музыкальный руководитель	численности работников дошкольных учреждений, утвержденных Постановлением Министерства образования РБ №17 от 10.05.2000г.
4	Руководитель физвоспитания	
5	Рабочий по ремонту и стирке спецодежды	
6	Сторож	
7	Кастелянша	
8	Повар	
9	Кухонный рабочий	

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

Приложение 7

к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»

_____ Е.П.Деренок
« _____ » _____ 2025г.

**Нормы бесплатного обеспечения средствами
индивидуальной защиты работников
Государственного учреждения образования
«Великонемковская средняя школа Ветковского района»**

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

Основание:

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209 «Об утверждении инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты» (далее – Постановление № 209);

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 сентября 2006 г. № 110 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики» (далее – Постановление № 110);

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 августа 2003 г. № 96 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства» (далее – Постановление № 96);

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 сентября 2022 г. № 54 «О типовых нормах бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам торговли и общественного питания» (далее – Постановление № 54);

5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 сентября 2022 г. № 53 «О типовых нормах бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам бытового обслуживания» (далее – Постановление № 53)

№ п/п	Код профессии (должности) по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Основание для выдачи средств индивидуальной защиты	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Норма выдачи (кол-во ед.)
	1219-009	Заведующий хозяйством	Постановление № 110 (п. 188)	Костюм (халат) хлопчатобумажный	ЗМи	1 комплект (шт.) на 12 мес.
	3111-007	Лаборант	Постановление № 110	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный	ЗМи K20ИЦ20	1 шт. на 12 мес.

Н.В.Барсукова

Е.П.Деренок

			(п. 210)	кислотощелочестой кий с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов Нарукавники прорезиненные Очки защитные или щиток защитный лицевой	K20Щ20 K20Щ20 Г НБТ	дежурный до износа 1 пара до износа 1 пара до износа 1 шт. до износа
	9412-002	Кухонный рабочий	Постановление № 54 (п. 10)	Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Вн Ми Вн	1 шт. до износа 1 пара до износа 1 пара до износа
	8154-070	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	Постановление № 53 (п. 10)	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Тапочки кожаные Полусапоги резиновые или из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	ЗМи Вн З В Вн	1 шт. на 12 мес. 1 шт. до износа 1 пара на 12 мес. 1 пара на 12 мес. 1 пара до износ 1 пара

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

				Нарукавники прорезиненные	Вн	до износа
	9621-002	Гардеробщик	Постановление № 110 (п. 18)	Халат хлопчатобумажный Тапочки кожаные	ЗМи З	1 шт. на 12 мес. 1 пара на 12 мес.
	5414-008	Сторож	Постановление № 110 (п. 155)	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги кирзовые утепленные (ботинки утепленные) Рукавицы утепленные Головной убор зимний	ЗМи Ми Тн Вн Тн20 Тн -	1 комплект на 12 мес. 1 пара на 12 мес. 1 комплект на 36 мес. дежурный до износа 1 пара на 24 мес. 1 пара до износа 1 шт. 36 мес.
	5414-003	Вахтер	Постановление № 110 (п. 155)	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	1 шт. на 12 мес.
	9112-001	Уборщик помещений (производстве нных,	Постановление № 110	Халат (костюм) хлопчатобумажный	ЗМи	1 шт. (комплект) на 12 мес.

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

		служебных)	(п. 161)	Полусапоги резиновые (галоши резиновые) или из полимерных материалов Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки трикотажные	В Бм Бм Бм, Вн Ми	1 пара на 12 мес. 1 шт. до износа 1 пара до износа 1 пара до износа 1 пара до износа
	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Постановление № 96 (п.106)	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки хлопчатобумажные Очки защитные Респиратор Костюм для защиты от пониженных температур из	ЗМи - Ми - Вн Ми Г - Тн	1 комплект на 12 мес. 1 шт. на 12 мес. 1 пара на 12 мес. 1 пара до износа 1 пара до износа 1 пара до износа 1 шт. до износа 1 шт.

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

				хлопчатобумажной ткани Сапоги кирзовые утепленные (ботинки утепленные) Рукавицы утепленные Щиток защитный для лица Наушники противошумные (вкладыши противошумные)	СлТн20 Тн НС -	до износа 1 комплект на 36 мес. 1 пара на 24 мес. 1 пара до износа 1 шт. до износа 1шт. (пара) до износа
	2332-005	Мастер производствен ного обучения	Постановление № 110 (п. 220)	Костюм (халат) хлопчатобумажный	ЗМи	1 комплект (шт.) на 12 мес.
	4321-002	Кладовщик	Постановление № 54 (п.2)	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Ботинки кожаные	ЗМи Ми Тн	1 шт. до износа 1 пара до износа 1 шт. на 36 мес.

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

				или тапочки кожаные	Ми	1 пара на 12 мес.
	5151-010	Кастелянша	Постановление № 110 (п. 38)	Халат хлопчатобумажный	3Ми	1 шт. на 12 мес.
				Тапочки кожаные	3	1 пара на 12 мес.
				Перчатки трикотажные	Ми	1 пара до износа

Порядок обеспечения, выдачи, хранения, использования и ухода средств индивидуальной защиты проводится в соответствии с Постановлением № 209

**Нормы бесплатного обеспечения санитарной одеждой работников
Государственного учреждения образования «Великонемковская
средняя школа Ветковского района»**

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25 января 2013 г. № 8 «Об утверждении санитарных норм и правил «Требования для учреждений дошкольного образования» и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов»;

2. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 декабря 2012 г. № 206 «Об утверждении санитарных норм и правил «Требования для учреждений общего среднего образования» и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов»;

3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 марта 2012 г. № 19 «Об установлении норм оснащения санитарной одеждой работников государственных организаций

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

здравоохранения, за исключением государственных организаций здравоохранения, оказывающих скорую (неотложную) медицинскую помощь, организаций медицинской техники, баз хранения медицинской техники и имущества».

№ п/п	Наименование должности, профессии	Наименование санитарной одежды	Количество (на одного работника)	Срок носки (в месяцах)
1.	Помощник воспитателя	Халат (передник) Косынка хлопчатобумажная Фартук клеенчатый	3 3 2	24 24 до износа
2.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный Колпак (шапочка) или косынка	3 3	24 24
3.	Повар	Куртка Брюки светлые (юбка светлая) Фартук хлопчатобумажный Колпак (шапочка) или косынкаа	4 4 4 4	6 6 6 6
4.	Кухонный рабочий	Куртка Колпак (шапочка) или косынка	4 4	6 6

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025, протокол №2 и вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

Приложение 8
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»
_____ Е.П.Деренок
« _____ » _____ 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

профессий, которые обеспечиваются бесплатно
сmyвающими и обеззараживающими средствами

№ п/п	Перечень профессий
1.	Уборщик помещений (служебных)
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
3.	Лаборант
4.	Повар
5.	Учитель трудового обучения
6.	Учитель химии
7.	Учитель информатики
8.	Кухонный рабочий

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты № 208 от 30.12.2008г. «О нормах и порядке обеспечения работников сmyвающими и обеззараживающими средствами»

Примечание: Мыло выдается в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. В организациях, где имеются санитарно-бытовые помещения, оборудованные душевыми и умывальниками, постоянно обеспечиваемыми сmyвающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится. При умывальниках должны иметься в достаточном количестве регулярно сменяемые полотенца или воздушные осушители рук.

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025, протокол №2. Вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

Приложение 9

к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»

_____ Е.П.Деренок
«_____» _____ 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим
медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Медосмотры при приеме на работу	Периодичность медосмотра
1.	директор. зам. директора по основной деятельности	пр. 3, п.22	1 раз в год
2.	учитель, воспитатель учебного заведения	пр. 3, п.22	1 раз в год
3.	воспитатель дошкольного учреждения, помощник воспитателя	пр. 3, п.23	1 раз в год
4.	музыкальный руководитель	пр. 3, п.23	1 раз в год
5.	руководитель физического воспитания	пр. 3, п.23	1 раз в год
6.	завхоз, лаборант, гардеробщик	пр. 3, п.22	1 раз в год
7.	уборщик служебных помещений	пр. 3, п.22	1 раз в год
8.	сторож, вахтер	пр. 3, п.22 пр. 3, п.11	1 раза в год 1 раз в 2 года

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

9.	кастелянша	пр. 3, п.22	1 раз в год
10	рабочий по стирке и ремонту спецодежды	пр. 3, п.23	1 раз в год
11	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	пр. 3, п.22	1 раз в год
12	Повар, кухонный рабочий	пр.3, п.20, 22, 23	1 раз в год

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 74 от 29.07.2019 г. «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025, протокол №2. Вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

Приложение 10
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»

_____ Е.П.Деренок

« ____ » _____ 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, с установленным суммированным учетом
рабочего времени

№ п/п	Наименование профессий и должностей
1	Сторож

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025, протокол №2. Вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

Приложение 11
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»
_____ Е.П.Деренок
« _____ » _____ 2025г

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей, которым устанавливается полная либо
ограниченная материальная ответственность**

№ п/п	Наименование профессий и должностей
1	Директор
2	Заместитель директора по основной деятельности
3	Заведующий хозяйством

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

4	Кладовщик
5	Повар
6	Учитель
7	Воспитатель
8	Воспитатель дошкольного образования
9	Сторож

Основание: статьи 402-405 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025, протокол №2. Вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

Приложение 12
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»

Е.П.Деренок

«_____» _____ 2025г.

ПЛАН

**мероприятий по охране труда на 2025 год
Государственного учреждения образования**

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

«Великонемковская средняя школа Ветковского района»

№ п.п	Наименование (содержание) мероприятия по охране труда	Сроки	Стоимость мероприятия	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность
1.	Обследование всех помещений и территории учреждения образования с целью выявления нарушений электро-безопасности, противопожарных, санитарных правил.	2 раза в год	Бесплатно	Директор, завхоз, комиссия по охране труда	Обеспечение условий охраны труда всех работников, профилактика травматизма.
2.	Заслушивание вопросов охраны труда, производственной дисциплины, производственного травматизма на совещаниях при директоре и общих собраниях работников.	В течение года	Бесплатно	Директор	Повышения уровня правовой грамотности работников в вопросах охраны труда.
3.	Проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей при проведении физкультурно-оздоровительной работы, массовых мероприятий, выездах на оздоровление, прогулках и походах.	В течение года	Бесплатно	Директор, заместитель директора по основной деятельности	Повышения уровня правовой грамотности педагогических работников в вопросах охраны труда.
4.	Проведение инструктажей по охране труда обслуживающего персонала.	2 раза в год	Бесплатно	Директор, заместитель директора по основной деятельности, завхоз	Повышения уровня правовой грамотности работников в вопросах охраны труда.
5.	Семинар для работников «Безопасные условия труда. Профилактика производственного травматизма».	Апрель	20 руб.	Директор, председатель профкома	Повышения уровня правовой грамотности работников в вопросах охраны труда.
6.	Проверка знаний по вопросам охраны труда сторожей, рабочего по комплексному обслуживанию здания, вахтёров, поваров, кухонной рабочей.	Март апрель	Бесплатно	Комиссия по проверке знаний по охране труда	Изучение уровня правовой грамотности работников в вопросах охраны труда.
7.	Проведение обязательных медицинских осмотров работников.	По графику ЦРБ	Бесплатно	Директор	Обеспечение условий охраны труда всех работников.
8.	Приобретение справочной литературы и наглядной пропаганды по охране труда.	В течение года	50 руб.	Директор	Повышения уровня правовой грамотности работников в вопросах охраны труда.

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

9	Приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств для работников учреждения образования.	В течение года	2000 рубл	Завхоз	Обеспечение условий охраны труда всех работников.
10	Перезарядка огнетушителей	июнь	280 рубл	завхоз	Обеспечение условий охраны труда всех работников.
11	Контроль за соблюдением температурного режима в учреждении образования	Сентябрь-апрель	Бесплатно	завхоз	Обеспечение условий охраны труда

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43)

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025, протокол №2. Вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

Приложение 13
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Государственного
учреждения образования
«Великонемковская средняя
школа Ветковского района»
_____ Е.П.Деренок

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

« ____ » _____ 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений учреждения образования для обеспечения аптечками
первой помощи универсальными

№ п.п.	Расположение подразделения
1	Вахта
2	Пищеблок
3	Кабинет химии
4	Спортивный зал
5	Детский сад
6	Учебные мастерские

Основание: 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); п.77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 “Об утверждении Правил по охране труда”; Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

Настоящее положение рассмотрено на заседании трудового коллектива 29.09.2025, протокол №2. Вступает в силу с 01.10.2025 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета

_____ 2025 № _____

Председатель ПК

_____ Н.В.Барсукова

С коллективным договором ознакомлены:

Ф.И.О.	Подпись	Дата
1.Барсукова Н.В.		
2.Бодиловская Т.В.		
3.Войтенкова В.И.		

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

4.Гатальская М.П.		
5.Деренок Е.П.		
6.Дремезова С.В.		
7.Калуга Е.П.		
8.Кузьменко А.О.		
9.Кушнеренко И.В.		
10.Максименко Л.П.		
11.Мызенкова П.А.		
12.Мызенкова Т.Н.		
13.Мызенков А.М.		
14.Мысышина Ю.В.		
15.Писсякова Н.Ч.		
16.Шуткина О.В.		
17.Щербаков В.П.		
18.Титова Ю.П.		
19.Адашан М.А.		
20.Богачева Л.В.		
21.Бритова Т.Ф.		
22.Варачкина Т.И.		
23.Вересовая Р.И.		
24.Гатальская А.А.		
25.Громыко М.Н.		
26.Дубровская А.И.		
27.Мельникова Н.В.		
28.Мызенкова Т.М.		
29.Сивой А.Н.		
30.Синюгина Р.И.		
31.Судилина Е.Н.		

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

[illegible]

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок

_____ Н.В.Барсукова

_____ Е.П.Деренок