

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Добрушский районный
социально-педагогический центр»
на 2025-2028 годы

Одобен на профсоюзном собрании
26 сентября 2025 года, протокол № 2

Зарегистрирован
в Добрушском районном
исполнительном комитете
№ _____ от _____

СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страниц
1	Раздел I «Общие положения»	4
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	8
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	14
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	21
5	Раздел V «Охрана труда»	29
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	33
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	37
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	40
9	Раздел IX «Организация выполнения коллективного договора и контроль за его выполнением, ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий договора»	41
10	Приложение № 1 Положение о премировании работников ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр»	43
11	Приложение № 2 Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр»	49
12	Приложение № 3 Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда работникам ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр»	52
13	Приложение № 4 Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр»	56

14	Приложение № 5 Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр»	60
15	Приложение № 6 Положение о порядке и условиях установления доплаты за особые условия труда работникам ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр»	63
16	Приложение № 7 Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	65
17	Приложение № 8 Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности	66
18	Приложение № 9 План мероприятий по охране труда	67
19	Приложение № 10 Перечень профессий рабочих и должностей служащих, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов	71
20	Приложение № 11 Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	72
21	Приложение № 12 Перечень профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам	77
22	Приложение № 13 Перечень подразделений ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр» для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными) при несчастных случаях	78
23	Приложение № 14 Положение о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи	79

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования
«Добрушский районный социально-педагогический центр»
на 2025-20285 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Добрушский районный социально-педагогический центр», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Добрушский районный социально-педагогический центр» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком), и государственного учреждения образования «Добрушский районный социально-педагогический центр (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Заворотной Ольги Николаевны, директора.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и 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 года № 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 Добрушского райисполкома и Добрушской 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.

В соответствии с частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях,

предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Для применения указанных положений Договора на работников, от имени которых он не заключался, заявления от таких работников не требуется.

Работнику, претендующему на распространение на него Договора в полном объеме, необходимо письменно обратиться к Нанимателю и в Профком с заявлением соответствующего содержания.

Согласие каждой из Сторон является основанием для распространения действия положений Договора на работника, от имени которого он не заключался.

Прием заявления работника, учет и дальнейшее согласование Сторонами осуществляет уполномоченный представитель кадровой службы Нанимателя.

Стороны рассматривают поступившее заявление и выносят решение в порядке, определенном каждой из Сторон.

Заявление работника с решениями от Нанимателя и Профкома хранится вместе с личной карточкой работника.

К работникам, от имени которых Договор не заключался, относятся вновь принятые работники, работники – не члены профсоюза.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия Договора, дальнейшее распространение его положений, за исключением указанных в части второй статьи 365 ТК, осуществляется в порядке, предусмотренном для работников, от имени которых Договор не заключался.

В случае если Стороны, либо одна из Сторон, не приняли положительного решения по заявлению работника, то на такого работника положения Договора, за исключением указанных в части второй статьи 365 ТК, не распространяются.

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

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

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).

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

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

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

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

Переговоры по 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.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Комиссии.

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

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, 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 26 сентября 2025 года и действует до 25 сентября 2028 года 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, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

2. 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. Поводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

18.3. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования образовательного процесса в целом.

19. Профком обязуется:

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

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

19.3. 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.

19.4. 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.

19.5. По мере необходимости консультировать членов Профсоюза по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда.

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

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.

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 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 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 по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

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 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 настоящего Договора.

20.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год 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, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия нагрузку не менее, чем на ставку.

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

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

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков, графики работ (сменности), 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

Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома не позднее двух дней после их представления Нанимателем.

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 Положениями о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде и надбавок за характер труда (Приложения 2,3), 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. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление 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 обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.12. Устанавливать работникам дополнительные меры стимулирования труда в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного

отпуска) при заключении контрактов.

Выпускникам, направленным на работу, надбавка в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса устанавливается в размере 50% от оклада на весь период отработки.

20.13. 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 три года работы:

20.13.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере от 10 до 30% от базовой ставки с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.13.2. материальную помощь на обустройство в размере 2 базовых величин;

20.13.3. оптимальный режим труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

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

20.14. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходным днем суббота, воскресенье следующим категориям работников:

- директор;
- заместитель директора по основной деятельности;
- заведующий отделом профилактики семейного неблагополучия, социального сиротства;
- педагог социальный;
- педагог-психолог;
- юрисконсульт;
- завхоз;
- медсестра;
- рабочий по стирке и ремонту одежды;
- рабочий по комплексному обслуживанию здания;
- дворник;
- кладовщик;
- уборщик служебных помещений.

20.15. Установить режим работы по текущему графику (учитывая специфику режима работы учреждения) с предоставлением выходных дней и перерывов в работе согласно графикам следующим категориям работников:

- воспитатель;

- помощник воспитателя;
- повар.

20.16. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц: не позднее 27 числа – за первую половину текущего месяца и не позднее 13 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.

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 года № 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. Порядок выплаты доплаты за особые условия труда определяется Приложением 6 к настоящему Договору.

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

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

Руководителю организации конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с районным комитетом Профсоюза.

20.22. 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 (медицинский работник, юрисконсульт и др.) осуществляются в соответствии с законодательством.

20.23. 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 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

20.25. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

20.26. 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, направленным в командировку на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 7).

20.27. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

20.28. Установить в Правилах внутреннего трудового распорядка 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.

20.29. 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.

20.30. После отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

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

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, 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 Трудовым кодексом.

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 Трудового кодекса;
- 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;

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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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 Трудового кодекса.

23.13. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 90 календарных дней без сохранения заработной платы:

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – на срок лечения;

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

3) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – до 30 дней;

4) первый учебный день детей или внуков-первоклассников – 1 день;

5) юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) – 1 день;

с сохранением среднего заработка:

6) смерть члена семьи, близкого родственника – 3 дня;

7) бракосочетание работника – 3 дня;

8) рождение ребенка – 3 дня.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации), сохранение среднего заработка, предусмотренное частью третьей

настоящего пункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью 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 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 4 части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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. В целях урегулирования разногласия 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 ежегодно создавать в организации комиссию по трудовым спорам.

23.22. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам – членам Профсоюза продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 Трудового кодекса) на основании личных заявлений с предоставлением подтверждающих документов:

23.22.1. для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

23.22.2. для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

23.22.3. 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;

23.22.4. по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

23.22.5. приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

23.23. 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 Трудового кодекса.

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

23.24. 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 других случаях) может принять решение об изменении графика работы или предоставления перерыва в работе до трех часов с отработкой в данный или другой рабочий день (в зависимости от режима работы).

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

23.25. 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.

23.26. 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.

4. 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. 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 обособленного подразделения организации, расположенной 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 обособленного подразделения организации, расположенной в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производить с предварительного согласия Профкома.

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

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производить 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 (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

26.3.5. разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

26.3.8. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (15 лет);

26.3.9. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

26.3.10. избранным в состав профсоюзных органов;

26.3.11. членам комиссий по трудовым спорам;

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

26.3.13. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям;

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

26.4. 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 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 обособленного подразделения, расположенного в другой местности, содействовать их переобучению;

26.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

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

заполнение вакантных мест;

увольнение совместителей.

26.7. 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.

26.8. 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

26.9. 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.

26.10. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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 не снятого или не погашенного 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 Трудового кодекса.

26.14. Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта на срок не менее, чем до завершения обучения детей.

26.15. Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза учреждения образования производится при участии представителя организации Профсоюза.

26.16. С работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительностью не менее 10 лет, а так же работникам, 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 Трудового кодекса:

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;

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

26.17. 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.

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

26.19. 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 Трудового кодекса.

26.20. 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;

26.21. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия, письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

26.23. Наниматель при приеме на работу обязан заключить с работником трудовой договор (контракт) и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении 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 Нанимателем и председателем ППО.

26.24. 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.

26.25. Заключать с работниками учреждения образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

26.26. 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 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.26.1. поступление на военную службу по контракту;

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

26.26.3. избрание на выборную должность;

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

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

26.26.6. необходимость ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

26.26.7. изменение семейного положения;

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

26.26.9. трудоустройство у другого нанимателя в отрасли на более высокую должность;

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

26.26.11. зачисление в учебное заведение для получения образования

в дневной форме получения образования;

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

26.26.13. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства или с более благоприятными условиями труда (режим работы, социальные льготы и т.п.).

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

26.28. Наниматель ежегодно проводит мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям; развивает кадровый потенциал учреждения 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.

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

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

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

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

26.32. Предусматривать меры поощрения для работников, осуществляющих сопровождение детей на оздоровление.

26.33. 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.

26.34. Установить ежеквартальные выплаты в размере двух базовых величин в течение обязательного срока работы и трех лет после отработки обязательного срока работы для молодых специалистов, получивших высшее и среднее специальное образование на условиях целевой подготовки, продолживших работать в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключивших или продливших контракт сроком не менее, чем на три года.

26.35. Предоставлять денежную компенсацию (частичную) по найму жилых помещений молодым специалистам, являющимся нанимателями жилых помещений по договору найма жилого помещения, заключенного на срок трудовых отношений.

26.36. Предоставлять работникам – членам Профсоюза, работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, 30 календарных дней (работники, признанные инвалидами; работники моложе восемнадцати лет) дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

26.37. 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 Трудового кодекса.

26.38. 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.

26.39. Осуществлять прием на работу обучающихся дневной формы

обучения учреждений образования, реализующих образовательные программы среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

5. 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 мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников (Приложение 9).

27.4. Оформлять уголок по охране труда.

27.5. Обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 12).

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 общественного инспектора по охране труда.

27.8. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений и оборудования в соответствии с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий пребывания воспитанников.

27.9. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать профсоюзную организацию с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора Профсоюза.

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

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

28. Профком обязуется:

28.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

28.2. Проводить в установленные сроки выборы общественного инспектора по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

28.3. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

28.4. Ежегодно принимать участие в районном этапе 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 общественного инспектора 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 главного технического инспектора труда вышестоящей 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 Коллективным 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 года № 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 общественного инспектора по охране труда.

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 11);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 10);

обеспечением пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи (Приложение 13).

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

29.5. Принимать участие в совместных семинарах 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. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в

холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР либо коллективным договором.

29.7. В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

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

29.9. 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.

29.10. 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 (при наличии финансовых средств).

Работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (при наличии средств).

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (при наличии финансовых средств).

По согласию сторон Договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника (при наличии финансовых средств).

29.11. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового

кодекса, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка (при наличии финансовых средств).

6. 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 культурномассовых, 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:

в детские оздоровительные лагеря для детей работников – членов Профсоюза в размере 50% стоимости путевки;

при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза и их несовершеннолетних детей, приобретенные работниками – членами Профсоюза, в размере 15% стоимости путёвки .

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.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять общественный контроль за организацией питания воспитанников, 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. Совместно проводить отраслевые республиканские спартакиады, туристские слеты и другие культурно-массовые и спортивно-массовые мероприятия, а также обеспечивать участие работников (команд) организаций системы образования в межотраслевых фестивалях, спартакиадах и туристских слетах, культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

32.8. Для участия в культурно-массовых, спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее – официальные мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных 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 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 организациями, в которых они работали, 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. В организации совместно вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь и социальную поддержку.

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

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

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

32.15.1. заключать контракт на максимальный срок действия (с их согласия);

32.15.2. устанавливать надбавку за работу по контракту в размере 50% оклада;

32.15.3. оказывать материальную помощь согласно Приложению 4 настоящего Договора.

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

32.17. Развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь.

Педагогам-наставникам устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с Приложением 2 настоящего Договора.

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

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

32.19. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и

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

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

33. Наниматель обязуется:

33.1. Предоставлять Профком информации, 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, 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 установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании заявления члена Профсоюза.

35. Стороны пришли к соглашению:

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

35.2. Нанимателю обеспечить предоставление ППО 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.

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

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

включенных в планы совместной работы Профсоюза (его 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 – членов Профсоюза ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград Профсоюза, других органов управления образования.

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 ППО в безвозмездное пользование помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, 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), 3, 4, 5, статьи 42 Трудового кодекса:

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 увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся 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 Трудовым кодексом.

35.14. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся 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 Трудовым кодексом;

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

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

8. ЗАЩИТА 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:

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.

9. 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 по коллективным переговорам.

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 по коллективным переговорам 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 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 подписан «26» сентября 2025 г.

Директор государственного
учреждения образования
«Добрушский районный
социально-педагогический
центр»

О.Н.Заворотная

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного учреждения
образования «Добрушский
районный
социально-педагогический центр»
Ю.В.Будницкая

ПРОВЕДЕНА ЭКСПЕРТИЗА
Председатель Добрушской районной

организации Белорусского профессионального
союза работников образования и науки

В.А.Громько

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора ГУО

«Добрушский районный

социально-педагогический центр»

от 24.09.2025 № 98

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников учреждения образования
ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

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.

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
- 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 процентном выражении от

базовой ставки (с учетом педнагрузки для педагогических работников) (за исключением единовременного премирования по п. 4).

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

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением.

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

2.5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.6. Премия не начисляется за периоды (за исключением единовременного премирования по п. 4):

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

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

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

2.9. Всем работникам учреждения, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и не имеющим замечаний по работе, ежемесячно устанавливается и начисляется минимальный размер премии в размере 5% от оклада.

2.10. Премия состоит из минимального размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям. Работникам учреждения образования может выплачиваться единовременная премия по показателям.

2.11. Премия по показателям предельными размерами не ограничивается.

2.12. При невозможности премировать работника в текущем месяце, премирование переносится на последующие месяцы.

3. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям:	
3.1. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических методик	– 5 – 20 %
3.2. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию работников	– 5 – 30 %
3.3. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции	– 10 – 30 %
3.4. за выполнение поручений Нанимателя по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов образования и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора	– 35 %
3.5. за содействие нанимателю в вопросах охраны труда	– 25 %
3.6. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля	– 10 – 50 %
3.7. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы, в том числе при подготовке к аттестации, руководстве педагогической практикой	– 25 – 50 %
3.8. размещение материалов на сайте и в социальных сетях учреждения образования	– 10 – 30 %
3.9. публикации материалов в средствах массовой информации районного, областного и республиканского уровней	– 10 – 50 %
3.10. обеспечение сохранности государственного имущества, материальных ценностей, условий для надлежащего содержания помещений и сооружений, соблюдение стандартов безопасности	– 10 – 50 %

3.11. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году: оформление кабинетов, обновление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий	–	10 – 50 %
3.12. подготовка и проведение открытых мероприятий, семинаров в рамках учреждения, педагогических советов, совещаний	–	10 – 25 %
3.13. подготовка и проведение мероприятий, семинаров, конференций, методических объединений в рамках района	–	25 – 50 %
3.14. подготовка и проведение мероприятий в рамках области	–	50 – 75 %
3.15. подготовка помещений к новому учебному году, к работе в осенне-зимний период, проведение ремонтных работ	–	5 – 50 %
3.16. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования	–	10 – 25 %
3.17. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	–	50 %
3.18. организация работы с воспитанниками на огороде	–	10 – 50 %

4. Единовременное премирование

Единовременное премирование производится в полном размере без учета фактически отработанного времени. Единовременное премирование производится по следующим основаниям:

-при награждении:

4.1. Благодарностью отдела образования	1 БВ
4.2. Почетной Грамотой отдела образования	2БВ
4.3. Районной премией «Глория»	4 БВ
4.4. Почетной Грамотой Главного управления образования	2 БВ
4.5. Благодарностью Министра образования Республики Беларусь	3 БВ
4.6. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь	5 БВ
4.7. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь	7 БВ

4.8. Нагрудным знаком «Отличник образования»	15 БВ
4.9. Почетное звание «Заслуженный учитель Республики Беларусь»	20 БВ
4.10. Почетной Грамотой районного исполнительного комитета	10 БВ
4.11. Благодарностью районного исполнительного комитета	5 БВ
4.12. Почетной Грамотой районного Совета Депутатов	3 БВ
4.13. Почетной Грамотой областного исполнительного комитета	10 БВ
4.14. Благодарностью областного исполнительного комитета	7 БВ
4.15. Почетной Грамотой областного Совета Депутатов	10 БВ

Для рассмотрения вопросов единовременного премирования членами комиссии по распределению средств материального стимулирования готовится служебная записка с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах премирования работника.

Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, 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. Показатели частичного лишения базовой премии

5.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов	– 20 %
5.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	– 20 %
5.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности	– 50 %
5.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	– 70 %
5.5. нетактичное поведение с воспитанниками, родителями, коллегами	– 20 %
5.6. случаи детского травматизма, произошедшие во время пребывания в приюте	– 50 %

5.7. неаккуратное ведение документации	– 10 %
5.8. нарушение трудовой дисциплины	– 50 %
5.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности	– 50 %

6. Показатели лишения базовой премии на 100%:

- 6.1. за прогул без уважительной причины;
- 6.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;
- 6.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- 6.4. грубого нарушения 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 защищает интересы при этом только членов Профсоюза.

8. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр» от 24.09.2025 № 15

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Добрушский районный
социально-педагогический центр»
от 24.09.2025 № 98

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам ГУО «Добрушский районный социально – педагогический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно, и выплачиваются за фактически отработанное время (объём выполненной работы).

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

1.4. Надбавка устанавливается в процентах от базовой ставки.

1.5. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели, дифференцированно с учетом

качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании Положения определяет размеры надбавок. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.7. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

1.8. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

2. Порядок и условия установления надбавок

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие функционирование и развитие учреждения, обновление материально – технической базы, позволившие на высоком уровне осуществлять образовательный и воспитательный процессы в соответствии с предъявленными требованиями, добиться качественного улучшения финансово – хозяйственной и экономической деятельности.

Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

За каждый показатель устанавливается размер в процентах от базовой ставки (включительно):

3. Показатели установления надбавок

3.1. разработка и применение наиболее эффективных методик, форм и средств воспитания, управления – от 10 до 50%;

3.2. результативное участие в проектной и экспериментальной работе – от 25 до 50%;

3.3. активную работу по перспективному развитию учреждения и эффективному сотрудничеству с другими организациями – от 10 до 50%;

3.4. достижение стабильных результатов деятельности, предусмотренной Уставом учреждения – от 10 до 50%;

3.5. достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с воспитанниками – от 10 до 50%;

3.6. результативную работу по развитию и укреплению материально –

технической базы учреждения, экономии материальных и энергетических ресурсов – от 10 до 50%;

3.7. выполнение прогнозных показателей по итогам календарного года – от 10 до 50%;

3.8. выполнение заданий, поручений вышестоящих органов управления, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда – от 10 до 50%;

3.9. результативная работа с несовершеннолетними, с которыми проводится индивидуальная профилактическая работа, комплексная реабилитация – от 10 до 50%;

3.10. результативная работа по реализации мероприятий по устранению причин и условий, повлекших создание неблагоприятной для детей обстановки – от 10 до 50%;

3.11. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – от 10 до 50%;

3.12. за системную работу с родителями – от 10 до 50%;

3.13. работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование в первые три года работы с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей – от 10 до 30%;

3.14. педагогам-наставникам – от 10 до 30%.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации ГУО «Добрушский районный
социально-педагогический центр»
от 24.09.2025 № 15

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Добрушский районный
социально-педагогический центр»
от 24.09.2025 № 98

Приложение № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда
работникам ГУО «Добрушский районный
социально – педагогический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда работникам учреждения образования.

1.3. Надбавки устанавливаются за характер труда:

1.3.1. педагогическим работникам (за исключением руководителей учреждения образования и их заместителей) за выполнение отдельных видов работы;

1.3.2. служащим, работникам обслуживающего персонала учреждения образования;

1.3.3. всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.4. Надбавки за характер труда выплачиваются за фактически отработанное время.

Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2. Положение об установлении надбавки за характер труда педагогическим работникам

2.1. Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам (за исключение руководителя учреждения образования и его заместителей) за выполнение отдельных видов работ.

2.2. Надбавка педагогическим работникам учреждения образования устанавливается в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

2.3. Надбавка устанавливается педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

2.4. Надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника на период не менее чем на месяц по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

2.5. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается до 60 % (включительно) от базовой ставки.

2.6. На установление надбавки за характер труда педагогическим работникам направляются средства в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников

2.7. Надбавка за характер труда педагогическим работникам устанавливается:

2.7.1. 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 % (включительно);

2.7.2. за работу по организации питания воспитанников, в том числе в каникулярные периоды – до 60 % (включительно);

2.7.3. за сопровождение воспитанников в учреждения дошкольного и общего среднего образования, организации здравоохранения – до 60 % (включительно);

2.7.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60 % (включительно).

3. Положение об установлении надбавки за характер труда служащим, работникам обслуживающего

3.1. Надбавка за характер труда устанавливается служащим и работникам обслуживающего персонала за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, 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 устанавливается работнику на период не менее чем на месяц по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

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

3.4. Размер надбавки за характер труда работнику по каждому основанию устанавливается в конкретных величинах в процентном выражении до 150 % (включительно) от оклада работника.

3.5. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

3.6. Размер и порядок выплаты надбавки за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала определяются учреждением образования самостоятельно.

3.7. Надбавка за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала устанавливается:

3.7.1. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – до 150 % (включительно);

3.7.2. за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность – до 150 % (включительно);

3.7.3. за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – до 150 % (включительно);

3.7.4. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения – до 150 % (включительно);

3.7.5. за соблюдение требований техники безопасности – до 150 % (включительно);

3.7.6. за выполнение срочной работы, на предусмотренной должностными обязанностями работника – до 150 % (включительно);

3.7.7. за участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения, на предусмотренной должностными обязанностями работника – до 150 % (включительно).

4. Конкретный размер надбавки за характер труда работникам учреждения образования устанавливается приказом руководителя

учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании действующего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр» от 24.09.2025 № 15

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Добрушский районный
социально-педагогический центр»
от 24.09.2025 № 98

Приложение № 4

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи работникам
ГУО «Добрушский районный социально – педагогический центр»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда

Наниматель

О.Н.Заворотная

Председатель ППО

Ю.В.Будницкая

работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. Источниками формирования средств на оказание материальной помощи работникам учреждений являются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;

- благотворительные средства, полученные на эти цели.

3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

4. Материальная помощь выделяется как основным работникам, так и совместителям, а также работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам.

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

5.1	рождение ребенка	3
5.2	бракосочетание работника (впервые)	3
5.3	вследствие стихийного бедствия, пожаров, иных чрезвычайных обстоятельств (в зависимости от степени повреждений), в результате несчастных случаев с работником - членом профсоюза	от 3 до 5
5.4	при несчастных случаях в семье работника	2
5.5	смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители)	2
5.6	продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней)	3
5.7	многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (ко Дню матери)	2
5.8	семьям, воспитывающим детей одним из родителей (1 раз в год)	2
5.9	в связи с круглыми датами в жизни работника	3
5.10	молодым специалистам на обустройство (единовременно)	2
5.11	молодым специалистам, являющимся нанимателями жилых помещений по договору найма жилого помещения коммерческого использования государственного жилищного фонда, заключенного на срок трудовых отношений (ежемесячно)	1

5.12	оказание материальной помощи членам профсоюза из числа малообеспеченных (тяжелое материальное положение, связанное с недостаточностью средств для содержания семьи) (1 раз в год)	3
5.13	при оздоровлении работников (санаторно-курортное лечение, необходимость проведения платных медицинских услуг) (в зависимости от степени заболевания, стоимости и вида лечения)	от 3 до 5
5.14	при выходе на пенсию работнику учреждения образования,	3

6. Порядок оказания материальной помощи:

6.1. Средства материальной помощи используются на цели, указанные в пункте 5 настоящего Положения.

6.2. При наличии основания для получения материальной помощи работник обращается с письменным заявлением с просьбой об оказании материальной помощи и указанием причины, побудившей обратиться за помощью.

6.3. Подтверждающими документами являются:

- в связи с произошедшим стихийным бедствием, несчастным случаем – официальные документы, подтверждающие факт наступления конкретных обстоятельств (стихийных бедствий, пожаров, несчастных случаев) и причиненного ущерба, выдаваемые органами и подразделениями по чрезвычайным ситуациям; органами внутренних дел; акт о несчастном случае на производстве;

- в связи с тяжелыми заболеваниями, длительно болеющим 30 (тридцать) и более календарных дней подряд, установлением инвалидности – медицинские документы (справка, заключение, эпикриз, выписка из медицинской карты и др.) либо их копии, выданные учреждениями здравоохранения Республики Беларусь; копия листка о временной нетрудоспособности, длящегося 30 и более календарных дней подряд и медицинское заключение о перенесенном заболевании;

- оказание материальной помощи работникам из числа:

- многодетных семей – справка о составе семьи, копии свидетельств о рождении несовершеннолетних детей, документы, подтверждающие родство, при необходимости;

- малообеспеченных членов профсоюза (тяжелое материальное положение, связанное с недостаточностью средств для содержания семьи) – справка о составе семьи, сведения о полученных доходах каждого члена семьи за последний квартал года;

- при рождении ребенка – копия свидетельства о рождении ребенка;

- при вступлении в брак – копия свидетельства о браке;

- при смерти члена семьи работника учреждения – копия свидетельства о смерти;
- в связи с круглой датой в жизни работника – копия паспорта;
- при оздоровлении работников (санаторно-курортное лечение, необходимость проведения платных медицинских услуг) (в зависимости от степени заболевания, стоимости и вида лечения) – копия путевки, копии документов о проведенном лечении;
- молодым специалистам на обустройство (единовременно), молодым специалистам, являющимся нанимателями жилых помещений по договору найма жилого помещения коммерческого использования государственного жилищного фонда, заключенного на срок трудовых отношений (ежемесячно) – копия диплома об образовании, копия договора найма жилого помещения;
- при выходе на пенсию – копия пенсионного удостоверения.

6.4. Рассмотрение заявления об оказании материальной помощи может быть отложено или не будет рассматриваться при отсутствии документов, подтверждающих необходимость предоставления материальной помощи.

7. Решение об оказании материальной помощи принимается Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

Материальная помощь может быть оказана, если с момента возникновения права на материальную помощь прошло не более трех месяцев.

На протяжении календарного года работнику может быть выплачена материальная помощь на удешевление стоимости не более одной путевки на оздоровление и санаторно-курортное лечение.

8. Материальная помощь руководителю оказывается по заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза.

9. При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти близкого родственника работника учреждения образования.

10. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников, распределяются в конце года между всеми работниками поровну, в том числе и на руководителя учреждения образования.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации ГУО «Добрушский районный
социально-педагогический центр»
от 24.09.2025 № 15

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Добрушский районный
социально-педагогический центр»
от 24.09.2025 № 98

Приложение № 5

Наниматель

О.Н.Заворотная

Председатель ППО

Ю.В.Будницкая

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Добрушский районный социально – педагогический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклад работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

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

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

1.5. Единовременная выплата, предусмотренная п. 1.6 производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

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

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная

выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

2.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в этом календарном году единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

2.5. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

2.5.1. в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

2.5.2. пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

2.7. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

2.8. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения образования оказывается по его заявлению вышестоящему органу управления по согласованию с районным комитетом профсоюза один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклад работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного

комитета первичной профсоюзной
организации ГУО «Добрушский районный
социально-педагогический центр»
от 24.09.2025 № 15

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора ГУО
«Добрушский районный
социально-педагогический центр»
от 24.09.2025 № 98

Приложение 6

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления доплаты за особые условия труда
работникам ГУО «Добрушский районный
социально-педагогический центр»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. На осуществление доплаты за особые условия труда направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

3.1. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, – от 31 до 40 процентов (включительно);

3.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Положения – от 20 до 30 процентов (включительно).

4. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются Нанимателем на основании утвержденного Положения об осуществлении компенсирующих выплат утвержденного Нанимателем по согласованию с отраслевым профсоюзом (далее – Положение).

Доплата за особые условия труда устанавливается, как правило, тем работникам, которые непосредственно работают с обучающимися (детьми) с особенностями психофизического развития, расстройствами аутистического спектра, имеющими тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, и др., а не за работу в учреждении образования.

5. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

6. По решению Нанимателя размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

7. Доплата за особые условия труда начисляется за фактически проработанное время в текущем месяце.

8. Доплата за особые условия труда не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

7. Конкретный размер доплаты руководителю устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр» от 24.09.2025 № 15

Приложение № 7

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, во время отсутствия которых
требуется выполнение их обязанностей

1. Воспитатель детского социального приюта.
2. Кладовщик.
3. Кухонный рабочий.
4. Повар.
5. Помощник воспитателя.
6. Уборщик служебных помещений.
7. Дворник.

Приложение № 8

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Завхоз.
2. Кладовщик.

Приложение № 9

**ПЛАН
мероприятий по охране труда**

№ п/п	Наименование(содержание)мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнением мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечания
		Планируемая	Фактическая				
1	2	3	4	5	6	7	8
Здание учреждения, рабочее место рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и сооружений							
	Обеспечение пожарной безопасности: перезарядка 4 огнетушителей.			2025	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.	Условия труда приведены в соответствие с гигиеническим и нормативами	
	Обеспечение безопасности эксплуатации здания и сооружений : закупка и выдача СИЗ работнику в установленных нормах.			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	Обеспечение электробезопасности.			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	Обеспечение безопасности при эксплуатации оборудования и инструмента			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
Здание учреждения, рабочее место уборщика служебных помещений							
	Нормализация условий производственн			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		

Наниматель

О.Н.Заворотная

Председатель ППО

Ю.В.Будницкая

	ой среды и трудового процесса: закупка и выдача СИЗ работнику в установленных нормах						
Пищеблок: рабочее место повара, кухонного рабочего							
	Обеспечение электробезопасн ости.			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	Обеспечение безопасности при эксплуатации оборудования и инструмента			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	Обеспечение пожарной безопасности.			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	Нормализация условий производственн ой среды и трудового процесса			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
Прачечная: рабочее место рабочего по стирке и ремонту спецодежды							
	Обеспечение электробезопасн ости.			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	Обеспечение безопасности при эксплуатации оборудования			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	Обеспечение пожарной безопасности.			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	Нормализация условий производственно й среды и трудового процесса			Ежемесячно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
Территория учреждения: рабочее место дворника							
	Нормализация условий производственн ой среды и			Апрель, сентябрь (ежегодно)	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		

	трудового процесса: 1. Благоустройство территории: обрезка кустов, обрезка и побелка деревьев.						
	2. Закупка и выдача СИЗ работнику в установленных нормах				Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
Установленные категории работников согласно Коллективному договору учреждения образования							
	Защита работающих от отрицательных воздействий неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса: 1. Приобретение и выдача спецодежды и средств индивидуальной защиты.			По мере необходимости	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	2. Приобретение и выдача смывающих средств			Еженедельно	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
Все категории работников							
	Обеспечение соблюдения законодательных требований охраны труда: 1. Приобретение справочной литературы, нормативных документов, наглядных пособий и плакатов, знаков безопасности.			По мере необходимости	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		

	2. Издание (тиражирование) инструкций, других документов по охране труда.			По мере необходимости	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		
	3. Пересмотр инструкций по охране труда, должностных (рабочих) инструкций в связи с переименованием учреждения			По мере необходимости	Заведующий хозяйством Мостовая Т.М.		

Примечание: планирование мероприятий осуществляется на год. Планирование мероприятий, которые требуют значительных финансовых затрат и длительного периода времени на их выполнение, может осуществляться на срок 2-3 года;

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

Основание: 1. Постановление Министерства труда 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)

Приложение № 10

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Профессия	Выдаваемое средство и количество в месяц
1	Дворник	Мыло, 400 гр.
2	Заведующий хозяйством	Мыло, 400 гр.
3	Помощник воспитателя	Мыло, 400 гр.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 гр.
5	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Мыло, 400 гр.
6	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 гр.
7	Повар	Мыло, 400 гр.
8	Кухонный рабочий	Мыло, 400 гр.

Основание:

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

Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных

смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

Приложение № 11

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

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркиров ка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.	
1.	Уборщик территорий (дворник)	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>				
		Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа		
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>				
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36		
		Сапоги резиновые	В	24		
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>				

		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
2.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	12 6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный ляпочный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	

		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Сапоги кирзовые утепленные	Тн20	24	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
4.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
5.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Вн	До износа	
		Тапочки кожаные	Ми	12	

		Полусапоги резиновые	В	12	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Вн	Дежурные	
		Очки защитные	ЗП	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Подшлемник зимний		24	
		Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа	
6.	Повар	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Вн	До износа	
7.	Кухонный рабочий	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Вн	До износа	

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.09.2012 № 107).

3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93).

4. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по аналогичным профессиям и видам работ для работников иных отраслей экономики, утвержденных постановлениями Минтруда и соцзащиты РБ.

Примечание:

В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), характера и условий труда и по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками.

Если в типовых нормах для профессии рабочего (должности служащего) предусмотрена выдача отдельных средств индивидуальной защиты дополнительно при определенных условиях труда или выполнении определенных видов работ, а по технологическому процессу, осуществляемому в организации, не предусмотрены указанные виды работ или результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (если ее проведение предусмотрено требованиями нормативных правовых актов) подтверждено отсутствие вредных производственных факторов, для защиты от которых данные средства индивидуальной защиты дополнительно предназначены, то эти средства индивидуальной защиты работнику не выдаются. (п.14 Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.04.2024 № 23).

Требования к выдаче, эксплуатации и хранению санитарной одежды установлены санитарными нормами и правилами, право разрабатывать и утверждать которые предоставлено Министерству здравоохранения Республики Беларусь (далее – Минздрав), а именно:

Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений дошкольного образования», утвержденные постановлением Минздрава от 25.01.2013 № 8;

Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений общего среднего образования», утвержденные постановлением Минздрава от 27 декабря 2012 г. № 206;

Санитарные нормы и правила «Санитарно-эпидемиологические требования для учреждений высшего образования и учреждений дополнительного образования взрослых», утвержденные постановлением Минздрава 29 октября 2012 г. № 167 и другие.

Поскольку сроки эксплуатации санитарной одежды и нормы ее выдачи для работников учреждений образования в данных СанПиН не определены, организациям в соответствии с рекомендациями Минздрава, (письмо от 27.11.2023 № 7-25/24273) предоставлено право разрабатывать свой локальный правовой акт, регламентирующий порядок обеспечения работников санитарной одеждой.

Приложение № 12

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Заведующий отделом
4. Педагог социальный

5. Педагог – психолог
6. Юрисконсульт
7. Воспитатель
8. Медсестра
9. Помощник воспитателя
10. Повар
11. Кухонный работник
12. Кладовщик
13. Уборщик служебных помещений
14. Дворник
15. Рабочий по комплексному обслуживанию здания

Приложение 13

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений ГУО «Добрушский районный социально-педагогический центр» для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными) при несчастных случаях.

1. Отделение детского социального приюта.

Приложение 14

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих
выплат, премии, материальной помощи ____

ГЛАВА 1

Наниматель

О.Н.Заворотная

Председатель ППО

Ю.В.Будницкая

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Добрушский районный социально-педагогический центр» (далее – Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, нормами Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными актами законодательства, в том числе настоящим Положением, утверждённым приказом руководителя учреждения образования, Положениями о премировании работников, о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде об установлении надбавок за характер труда, порядке и условиях установления доплаты за особые условия труда работникам, об оказании материальной помощи (далее – Положения).

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

4. Основными задачами Комиссии являются:

рассмотрение вопросов материального стимулирования и оказания материальной помощи работникам учреждения образования;

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

оценка результатов работы работников учреждения образования;

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

ГЛАВА 2 ПРАВА КОМИССИИ

5. Комиссия имеет право:

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

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

ГЛАВА 3 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

6. Решение о создании Комиссии оформляется приказом руководителя учреждения образования, в котором на начало календарного года определяется численность и персональный состав комиссии. В течение года в состав Комиссии в случае необходимости приказом руководителя учреждения образования могут вноситься изменения и дополнения.

7. В комиссию включается не менее пяти членов.

8. Персональный состав комиссии формируется из представителей Нанимателя, не менее 1/3 представителей профсоюзной организации.

9. Председателем Комиссии является руководитель учреждения образования, заместителем председателя – председатель ППО, секретарь Комиссии и ответственный за расчет премии назначаются Нанимателем из числа членов Комиссии при утверждении ее персонального состава.

10. Председатель осуществляет непосредственное руководство деятельностью Комиссии, несет персональную ответственность за правильную организацию работы Комиссии и обоснованность выносимых решений, руководит деятельностью Комиссии, определяет место и время проведения заседаний Комиссии, проводит заседания Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии. При отсутствии председателя его функции выполняет заместитель председателя Комиссии.

11. Секретарь Комиссии:

обеспечивает уведомление членов Комиссии и подготовку заседаний Комиссии;

оформляет протоколы заседаний Комиссии;

обеспечивает ознакомление членов Комиссии с протоколами заседаний комиссии;

осуществляет учет и хранение протоколов заседаний Комиссии и материалов к ним.

12. Члены Комиссии вправе:

вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

выступать на заседаниях Комиссии и инициировать проведение голосования по внесённым предложениям;

рассматривать материалы по анализу деятельности работников в соответствии с Положениями.

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

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

изучать материалы, касающиеся деятельности Комиссии;

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

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

13. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее 26 числа.

14. Заседание Комиссии считается правомочным при участии на заседании более половины членов Комиссии при обязательном участии представителей профсоюзной организации.

15. Очередность рассмотрения вопросов на заседании Комиссии определяется повесткой заседания комиссии.

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

17. Конкретные размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, премирования, с учетом личного вклада работников, определяются комиссией с учетом предложений членов Комиссии.

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

выполнение установленных показателей;

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

иные сведения (при необходимости), характеризующие достижение положительных результатов работы учреждения, самого работника;

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

19. Комиссия рассматривает поступившие предложения об установлении ежемесячной, ежеквартальной и единовременной премии; надбавок; дает оценку результатам работы работников за месяц;

принимает решение о размере установления (снижения) стимулирующих выплат.

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

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