

Отдел образования Кореличского райисполкома

Первичная профсоюзная организация  
Белорусского профессионального союза работников образования и  
науки государственного учреждения образования  
«Средняя школа №2 г.п.Кореличи»



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«Средняя школа №2 г.п. Кореличи»**  
**на 2025-2028 годы**

г. п. Кореличи  
2025

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи» (далее – учреждение), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, Профсоюз), представляющий интересы работников – членов Профсоюза в лице председателя Профкома Пахольчик Ольги Павловны и Государственным учреждением образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи» (далее - Наниматель) в лице Браницкого Викентия Арсеньевича (далее – Стороны) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы (далее – Отраслевое соглашение), Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021-2024 годы (продлено на 2024-2027 годы), Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Профсоюза на 2025-2028 годы.

2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2025-2028 годы.

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями

нанимателей и профсоюзов, Отраслевого соглашения, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между Главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Профсоюза на 2025-2028 годы обязательны для исполнения Сторонами Договора.

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников учреждения.

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

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании ППО.

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

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.

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

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

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Стороны обеспечивают возможность присутствия представителей другой Стороны на заседании своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, составляющих содержание Договора, а также обеспечивают друг друга необходимыми материалами и документами по этим и другим вопросам.

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

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

13. 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.

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

16. Договор подписывается в пяти экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экземпляр, в Профкоме – 1 экземпляр, 1 экземпляр направляется в управление по труду, занятости и социальной защите Кореличского районного исполнительного комитета, 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора направляется в Кореличскую районную организацию Профсоюза, 1 экземпляр вывешивается на стенд для ознакомления членов коллектива.

17. Настоящий Договор вступает в силу с 1 октября 2025 года и действует до заключения нового, но не более трех лет. 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.

18. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а

также внесенные в него изменения и (или) дополнения в управлении по труду, занятости и социальной защите Кореличского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

19. Стороны согласились регулярно освещать на сайте промежуточные, итоговые результаты выполнения Договора.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

### **20. Наниматель обязуется:**

20.1. утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ и отпусков, должностные и рабочие инструкции и другие) по согласованию с Профкомом. Оперативно доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников;

20.2. при составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования;

20.3. 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 в соответствии с законодательством;

20.4. педагогическим работникам, которым устанавливается педагогическая нагрузка на ставку (учителям, педагогам дополнительного образования), имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется ПВТР.

20.5. производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку (учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования), по согласованию с Профкомом.

20.6. предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и письменно

доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Обеспечить педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, нагрузку не менее чем на ставку;

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

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

20.9. расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и согласовывается с Профкомом;

20.10. производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 26 числа – за первую половину текущего месяца и 11 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне;

20.11. 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 заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя;

20.12. установить в качестве дополнительных мер стимулирования

труда и социальной поддержки молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и (или) направленных на работу по распределению:

20.12.1. оказание материальной помощи при поступлении на работу – 2 базовые величины (далее – БВ), на обустройство – 4 БВ в качестве единовременной выплаты или частями в период сентябрь-май первого года работы (по согласованию с работником). Молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье – 1 БВ ежемесячно (при предоставлении подтверждающих документов);

20.12.2. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

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

20.12.4. установление единовременной выплаты в размере 10 БВ для лиц, отработавших в учреждении обязательный срок после обучения по целевому направлению, продолживших работать и заключивших контракт сроком не менее чем на три года, за счет средств, выделяемых на оказание материальной помощи;

20.12.5. установление работникам дополнительных мер стимулирования, в том числе надбавок и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, других гарантий работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы;

20.13. при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы, и не допускать снижения ее размеров;

20.14. перечень должностей и профессий работников учреждения и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам регулируются Положением о размерах и порядке осуществления иных стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, а руководителю

учреждения – соответствующим Положением, разработанным отделом образования Кореличского районного исполнительного комитета по согласованию с Кореличской районной организацией Профсоюза;

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

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

20.17. обеспечивать в учреждении объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда;

20.18. установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 11.

## **21. Профком обязуется:**

21.1. оперативно информировать и консультировать членов коллектива при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде, их прав и обязанностей;

21.2. осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, за своевременным введением в действие нормативных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок и оказанием материальной помощи;

контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах мониторинга информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков;

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

21.4. проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства и другие;

21.5. содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска;

21.6. реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) с дополнениями и изменениями;

21.7. поддерживать инициативы Республиканского комитета Профсоюза в части предложений по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума;

21.8. консультировать работников учреждения по вопросам нормирования и оплаты труда.

## **22. Стороны пришли к соглашению:**

22.1. установить в учреждении пятидневную учебную и шестидневную рабочую неделю с выходным днём воскресенье. Определить категории работников, которым при производственной необходимости может быть установлена пятидневная рабочая неделя согласно Приложению 5;

22.2. вопросы нормирования, оплаты, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее - материальное стимулирование труда) решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом;

22.3. ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом;

22.4. порядок, условия и размеры премирования, установления материального стимулирования труда, оказания материальной помощи, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются Договором, соответствующими положениями, которые утверждаются руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на собрании первичной профсоюзной организации учреждения или заседании Профкома и являются неотъемлемой частью Договора;

22.5. для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, создать комиссию по данным вопросам, формируемую из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

Состав комиссии утверждается отдельным приказом Нанимателя;

22.6. перечень должностей служащих и профессий рабочих учреждения и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам регулируются Положением (Приложение 4), а руководителю учреждения – соответствующим Положением, разработанным отделом образования Кореличского райисполкома по согласованию с Кореличской районной организацией Профсоюза;

22.7. при распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием), наставничество, организационно - воспитательная работа и т.д.;

22.8. все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованные с Профкомом;

22.9. регулярно проводить ознакомление работников с приказами о материальном стимулировании способами, которые не нарушают закон «О защите персональных данных»;

22.10. материальное стимулирование труда руководителя учреждения осуществляется по согласованию с Кореличской районной организацией Профсоюза в соответствии с Положениями, разработанными и утвержденными отделом образования по согласованию с районным комитетом Профсоюза, являющимися неотъемлемой частью Соглашения, заключенного между ними;

22.11. материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных отделом образования на период вакансии производится на основании приказа по учреждению, согласованного с Профкомом учреждения и отделом образования;

22.12. материальная помощь руководителю учреждения оказывается в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к Договору учреждения, по заявлению руководителя, согласованному с Профкомом учреждения, на основании приказа отдела образования Кореличского районного исполнительного комитета.

Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления руководителя согласно приказу начальника отдела образования на основании Договора;

22.13. производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании трудового коллектива и является неотъемлемой частью настоящего Договора;

22.14. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, определяются ежемесячно в соответствии с законодательством. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с Положением о премировании.

Размер средств, направляемых на надбавки за высокие достижения в труде, сложность и за характер труда педагогическим работникам определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится ГУ «Центр для обеспечения деятельности бюджетных и иных организаций Кореличского района» до сведения руководителя и Профкома;

22.15. устанавливать надбавки за характер труда работникам в соответствии с Положением (Приложение 4);

22.16. устанавливать надбавки за высокие достижения в труде работникам в соответствии с Положением (Приложение 4);

22.17. установить доплату за особые условия труда согласно Положению (Приложение 4);

22.18. оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением (Приложение 2);

22.19. осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением (Приложение 3);

22.20. дополнительное премирование руководителя, работников за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, осуществляется по согласованию с Профкомом;

22.21. размер средств, направляемых на материальное стимулирование труда, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится ГУ «Центр для обеспечения деятельности бюджетных и иных организаций Кореличского района» до сведения руководителя и Профкома;

22.22. при наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме;

22.23. 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-ХП «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

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

22.24. присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения (работники культуры и др.) определяются законодательством.

Новая квалификационная категория устанавливается приказом Нанимателя со дня принятия решения аттестационной комиссии о её присвоении;

22.25. привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством только с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 43 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставление другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса;

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

Персональная ответственность Нанимателя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в контракте (трудовом договоре), заключаемом с ним органом, уполномоченным заключать с ним контракт;

22.27. постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и принятия соответствующих мер;

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

22.29. на период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение

учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена.

Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя;

22.30. деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписанием работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказом Нанимателя;

22.31. 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);

22.32. устанавливать размеры единовременных денежных вознаграждений работникам за награды Министерства из средств материального стимулирования или внебюджетных средств:

Благодарность Министерства образования - до 3 базовых величин;

Грамота Министерства образования - до 5 базовых величин;

Почетная грамота Министерства образования - до 7 базовых величин;

Нагрудный знак «Выдатнік адукацыі» - до 15 базовых величин.

22.33. определить перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания согласно Приложению 10;

22.34. определить перечень работ, порядок и место приема пищи, где по условиям труда работнику нельзя установить время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, и которое включается в рабочее время Приложение 16;

22.35. установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 11.

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

22.36. Наниматель оплачивает нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии ее фактической отработки;

22.37. Наниматель производит работникам доплату за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

### **3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

#### **23. Наниматель обязуется:**

23.1. утверждать локальные правовые акты (ПВТР, график отпусков, расписание учебных, факультативных и других занятий, должностные, рабочие инструкции работников, графики работ (сменности) и другие по согласованию с Профкомом;

23.2. при приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

При приеме на работу работника Наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников;

23.3. приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем;

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

23.5. направлять Профкому проекты локальных правовых актов, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников для согласования;

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

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

23.8. при подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения, вопросы Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов;

23.9. своевременно направлять в адрес Профкома приказы, инструктивные письма, касающиеся вопросов условий, организации, нормирования оплаты и охраны труда, социально-экономического положения работников отрасли.

#### **24. Профком обязуется:**

24.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в установленном законодательством порядке;

24.2. осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на обращения (жалобы, заявления), рассматривать предложения.

В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы;

24.3. принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем;

24.4. обеспечить доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома;

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

#### **25. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

25.3. установленные законодательством, Отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах;

25.4. проводить, не реже одного раза в год, совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

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

25.5. 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 специальности, квалификации или должности служащего (профессии рабочего), определенных 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 педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за месяц;

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

25.7. предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях, предусмотренных Договором:

- лицам моложе восемнадцати лет;
- женщинам, имеющим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам в связи с болезнью и необходимостью ухода за близкими родственниками;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;
- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;
- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР;
- работникам, обучающимся в учреждениях среднего специального, высшего и последиplomного образования в заочной форме получения образования - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;
- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;
- работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- учителям - в летнее время;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);
- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;
- одиноким матерям, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

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

25.8. предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы;

25.9. Наниматель создает условия для совмещения работы с

обучением работникам и обеспечивает гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессиональное-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, установленные Трудовым кодексом, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, квалификационной категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) Нанимателя, по договорам Нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждении образования, предоставлять оплачиваемые отпуска, на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214-216 и 211 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора Нанимателя с работниками, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде;

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

25.11. по письменному заявлению работника Наниматель предоставляет отпуск с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных Договором, по следующим семейно-бытовым и другим уважительным причинам, а также в индивидуальном

порядке по согласованию сторон:

бракосочетания работника - 3 дня;

рождения ребенка – 3 дня;

смерти члена семьи, близкого родственника (муж, родители, дети, родные брат, сестра) – 3 дня без учета дороги;

В соответствии со статьей 59 и 60 Кодекса о браке и семье Республики Беларусь к близким родственникам (членам семьи) относятся супруги, родители и дети, родные братья и сестры, дед, бабушка и внуки.

По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет однократно отпуск с сохранением среднего заработка для завершения работы над квалификационной научной работы (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, продолжительностью, установленной статьей 187 Трудового кодекса;

25.12. Наниматель предоставляет по письменному заявлению работника дни без сохранения заработной платы в случае:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

бракосочетания детей (внуков) работника – 3 дня;

рождения внуков – 1 день;

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

25.13. 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 3 лет;

25.14. 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 в месяц без сохранения заработной платы;

25.15. график трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января текущего года, утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и доводится до сведения всех работников до начала отпускного периода;

25.16. 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;

25.17. перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производится за счет средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Нанимателем производится по согласованию с Профкомом;

25.18. по уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, согласно п. 4 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников, из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования), о возможном изменении существенных условий труда, в случае неподтверждения имеющей категории по итогам аттестации;

25.19. по письменной просьбе педагогического работника, по истечению отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет в период летних каникул Нанимателем может быть представлен ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 30 календарных дней, но не позднее нового учебного года (1 сентября);

25.20. осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи

государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в статье 216 Трудового кодекса в соответствии с документами из учреждения получения образования, с оплатой в соответствии с законодательством;

25.21. в целях в целях урегулирования разногласий между Нанимателем и работником (уволенным 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 учреждении комиссию по трудовым спорам.

## **4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

### **26. Наниматель обязуется:**

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

26.2. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки;

26.3. сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом;

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

### **27. Профком обязуется:**

27.1. осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам компенсаций;

27.2. не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

### **28. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

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

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

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного

пенсионного возраста);

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

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

28.3. в период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику один рабочий день в неделю без сохранения заработной платы или для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

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

28.4. предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при наличии вакансий;

28.5. заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта;

28.6. 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 контрактов;

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

28.8. заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в

случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

28.8. продлевать, заключать новые контракты, с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания:

28.8.1. предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получение ими права на полную пенсию по возрасту;

28.8.2. пенсионного возраста, имеющим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения;

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

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

28.11. установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок 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, а именно при направлении на работу при условии установления надбавки или повышения оклада на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

С целью последующего закрепления молодых специалистов Наниматель сохраняет надбавку за работу по контракту не менее 50%

оклада в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса работникам на третьем году работы, продолжившим работать в данном учреждении после окончания обязательного срока работы по распределению (направлению на работу).

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, Наниматель оказывает материальную помощь в размере до 10 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении, заключивших контракт сроком не менее чем на три года;

28.12. аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение;

28.13. установить, что Наниматель и работник обязаны информировать друг друга за один месяц до истечения срока контракта о намерении продлить (не продлевать) контракт;

28.14. расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2, 3, 4, 6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, — до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования — до достижения ими 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия;

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

одиноких граждан, усыновивших детей.

28.15. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и у которых при этом на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительностью не менее 5 лет, с их согласия:

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

28.16. заключение контрактов с работниками-членами Профсоюза производится при участии представителей Профкома, на условиях, предусмотренных Договором;

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

поступление на военную службу по контракту,

достижения общеустановленного пенсионного возраста,

назначения пенсии по возрасту,

пенсии по инвалидности,

пенсии за выслугу лет,

пенсии за особые заслуги перед республикой,

социальной пенсии,

избрание на выборную должность,

переезда на постоянное место жительства в другой населенный

пункт,

необходимости ухода за больным членом семьи,  
ухода за детьми в возрасте до 14 лет,  
изменения семейного положения,  
трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку,  
трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность,  
перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность,

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

28.18. 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 при этом 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;

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

28.20. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, Договором, ПВТР и иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении.

Наниматель обязан при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы;

28.21. не привлекать работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией;

28.22. в рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников;

28.23. устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч. 2 статьи 128 Трудового кодекса.

## 5. ОХРАНА ТРУДА

### **29. Наниматель обязуется:**

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

Осуществлять за счет сметы бюджетных расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя учреждения образования, заместителей руководителя, в должностные обязанности которых входят вопросы охраны труда по соответствующим направлениям деятельности, и специалистов по охране труда (должностных лиц, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда);

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

29.3. обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение 19).

Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда;

29.4. выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

29.5. оборудовать кабинет (или уголки) по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда;

29.6. обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу 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), оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством категорий работников (Приложение 15);

29.7. предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и

Договором;

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

29.9. вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо;

29.10. организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса;

29.11. обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период;

29.12. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев, главного технического инспектора труда отраслевого Профсоюза;

29.13. выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных

плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации Наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников;

29.14. воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, Наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка;

29.15. обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотопливаемых помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

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

29.17. принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению;

29.18. обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением законодательства по охране труда;

29.19. предусматривать создание условий для обеспечения работников горячим питанием и удешевления его стоимости, назначать ответственных из числа администрации за обеспечение работников организации, учреждения горячим питанием;

29.20. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

29.21. поощрять за активную работу работников, оказывающих активное содействие нанимателям в разработке локальных правовых актов по охране труда и проведении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда, в размере не менее 10 процентов оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде по итогам месяца (квартала, года);

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

### **30. Профком обязуется:**

30.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда;

30.2. проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать состав общественной комиссии по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда;

30.3. координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования;

30.4. принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов;

30.5. рассматривать вопрос состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал;

30.6. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда отраслевого профсоюза;

30.7. в ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших;

30.8. осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

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

30.10. проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов;

30.11. участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3;

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

**31. Стороны пришли к соглашению:**

31.1. осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда;

31.2. выделять денежные средства на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда;

31.3. постоянно осуществлять контроль за:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 8);

-обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами(Приложение 9);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблоков, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 13);

-созданием условий для питания работников через комнаты для приема пищи,

-оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе;

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

Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии;

31.5. оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

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

31.7. освобождать общественных инспекторов по охране труда от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы;

31.8. обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотопливаемых помещениях перерывы для обогрева в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

31.9. назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей» (ПТЭЭП), утв. пост. Министерства энергетики Республики Беларусь 20.05.2009, из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения, организации таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией;

31.10. в целях обучения работников, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по продвижению концепции «нулевого травматизма», по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, руководителем.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ**

### **32. Наниматель обязуется:**

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

32.2. предоставлять на безвозмездной основе помещение спортивного зала, спортивные площадки, стадион работникам учреждения для проведения физкультурно-оздоровительных занятий;

32.3. выделять денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов;

### **33. Профком обязуется:**

33.1. способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций системы образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей;

33.2. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения;

33.3. организовать в течение года проведение дней здоровья;

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

33.5. вести учет ветеранов труда профсоюзной организации учреждения, их чествование и оказание необходимой помощи;

33.6. установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю;

33.7. ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза, их детей и информировать Кореличскую районную организацию Профсоюза.

#### **34. Стороны пришли к соглашению:**

34.1. обеспечить возможность получения работниками горячего и диетического питания;

34.2. Наниматель создаёт для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организации в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристических слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения;

совместно проводить отраслевые республиканские спартакиады, туристские слеты и другие спортивно-массовые мероприятия, а также обеспечивать участие работников (команд) организаций системы образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурнооздоровительных и спортивных мероприятиях;

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

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность

служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности);

34.3. производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи согласно Договору, из профсоюзного бюджета при наличии средств;

34.4. вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь;

34.5. педагогические работники в соответствии с актами законодательства имеют право на бесплатную перевозку к месту работы до учреждения и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров в регулярном сообщении транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе;

34.6. принимать меры по оздоровлению работников.

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников учреждения включать представителей Профсоюза;

34.7. установить, что Наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Нанимателем.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы,

подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения;

34.8. работникам, призванным на срочную военную службу, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка;

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ**

### **35. Наниматель обязуется:**

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

35.2. Наниматель учреждения производит компенсацию расходов молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье, за счет средств и на условиях оказания материальной помощи (Приложение 2);

35.3. поощрять молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной жизни трудового коллектива в соответствии с положениями о материальном стимулировании (Приложения 1, 4);

35.4. обеспечить организацию отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения, организации их медицинских осмотров.

### **36. Профком обязуется:**

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

36.2. проводить работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекать молодежь в члены Профсоюза, обеспечивать представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней;

36.3. проводить мероприятия, в том числе обучающие семинары, (слеты, форумы и т.п.) содействующие профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей молодежи;

36.4. вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать

эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

### **37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1. содействовать выделению дополнительных средств на выплаты социального характера работникам учреждения из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу (оказание материальной помощи, в том числе на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок и др.);

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

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

37.4. предоставлять дополнительные меры поддержки работающей молодежи с учетом характера их научной деятельности, оказывать материальную помощь на обустройство.

## **8. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

### **38. Наниматель обязуется:**

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

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

38.3. предоставлять в безвозмездное пользование Профкому помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для его деятельности условия в соответствии с законодательством;

38.4. создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

**39. Профком обязуется:**

39.1. оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профбюджета в соответствии с утвержденными сметами;

39.2. проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

**40. Стороны пришли к соглашению:**

40.1. 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 план совместной работы Министерства и Профсоюза, и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза;

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

40.3. применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим их поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм Договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

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

40.5. расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома – только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

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

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

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

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

40.6. увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации образования, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрены возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

## **9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

### **41. Руководитель обязуется:**

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

переговорах;

41.2. знакомить под роспись с настоящим Договором всех вновь принятых работников;

41.3. в процессе контроля за деятельностью учреждения анализировать ход выполнения Договора.

#### **42. Профком обязуется:**

42.1. разъяснять работникам положения Договора и вытекающие из него обязанности и права.

#### **43. Стороны пришли к соглашению:**

43.1. каждая из Сторон, подписавшая Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств;

43.2. ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

43.3. лица, виновные в невыполнении (нарушении) обязательств Договора могут быть полностью или частично лишены материального стимулирования труда, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания. Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллективы о принятых мерах в месячный срок;

43.4. лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для разработки проекта коллективного Договора на новый срок, срыве переговоров и препятствующие осуществлению общественного контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность;

43.5. довести текст настоящего Договора до сведения коллектива работников, в недельный срок после подписания;

43.6. контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора. Анализировать Договор учреждения, изменения и дополнения в него на соответствие Соглашению между отделом образования Кореличского районного исполнительного комитета и Кореличской районной организацией Профсоюза;

43.8. при осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию;

43.9. выполнение Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее одного раза в полугодие с составлением акта.

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении Договора на собрании коллектива работников не реже одного раза в полугодие.

Одобен на собрании первичной профсоюзной организации 29 сентября 2025 г. (протокол от 29.09.2025 № 21).

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2 г.п.  
Кореличи»

В.А. Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного учреждения  
образования «Средняя школа  
№2 г.п. Кореличи»

О.П. Пахольчик

На соответствие отраслевым  
соглашениям проверено:

председатель районной организации Профсоюза  
И.С. Кучко

УТВЕРЖДАЮ

Директор

В.А.Браницкий

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников учреждения 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);

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

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

средства, высвобождающиеся в результате проведения мероприятий по оптимизации штатной численности работников бюджетных организаций;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

### 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 оклада (с учетом педагогической нагрузки для педагогических работников) или базовых величинах, (единовременное премирование 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 в ближайший за подведением итогов работы месяц.

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.

### 3. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Всем работникам учреждения, добросовестно исполняющим свои должностные инструкции и не имеющим замечаний по работе, премия устанавливается ежемесячно в размере 5% оклада.

Средства, высвобождающиеся в результате проведения мероприятий по оптимизации штатной численности работников бюджетных организаций, используются на премирование всех работников с учетом личного вклада и качества работы каждого конкретного работника в работу учреждения.

3.2. Решение о премировании оформляется приказом, который согласовывается с Профкомом. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников.

3.3. При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.3.1. для руководителей, их заместителей:

3.3.1.1. результативная работа, подтвержденная в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – до 100%;

3.3.1.2. совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 100%;

3.3.1.3. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися – до 100%;

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

3.3.1.5. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – до 50%;

3.3.1.6. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – до 50%;

3.3.2. для педагогических работников:

3.3.2.1. проведение открытых мероприятий и занятий внутришкольного уровня – до 30%, районного – до 50%, областного, республиканского и международного – до 100%;

3.3.2.2. подготовка призёров районных олимпиад: диплом 3 степени – 15%, диплом 2 степени – 30%, диплом 1 степени – 45%, областные олимпиады: участие – до 70%, диплом 3 степени – 80%, диплом 2 степени – 90%, диплом 1 степени – 100%, республиканские и международные олимпиады: диплом 3 степени – 130%, диплом 2 степени – 150%, диплом 1 степени – 200%;

3.3.2.3. по результатам смотра-конкурса педагогического мастерства – до 50% за участие в районном этапе, до 100% за участие в областном этапе, до 150% – за участие в республиканском этапе, до 200% – за победу в республиканском этапе;

3.3.2.4. издательская деятельность (издание методических пособий, буклетов, разработок), подготовка статей для периодической печати, электронных средств массовой информации – до 100%;

3.3.2.5. за подготовку к выпускным экзаменам, обеспечение работы приемных комиссий, комиссий по выдаче документов об образовании – до 80%;

3.3.2.6. за работу по учету учащихся, подлежащих обучению, по коррекции поведения учащихся, обеспечение выполнения ими требований Устава, правил внутреннего распорядка – до 50%;

3.3.2.7. за результативное участие в научно-исследовательской работе: на районном уровне – до 50%, на областном уровне – до 80%, на республиканском и международном уровне – до 100%;

3.3.2.8. успешная организационно-методическая работа, работа в режиме инновационной деятельности – до 80%;

3.3.2.9. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) – до 100%;

3.3.2.10. за работу с одаренными обучающимися – до 90%;

3.3.2.11. оборудование кабинетов, лабораторий наглядными пособиями, поддержание надлежащего порядка в закрепленных кабинетах, лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений, в том числе по результатам смотра-конкурса предметных кабинетов – до 100%;

3.3.3. для всех работников учреждения:

3.3.3.1. вклад в развитие учебно-методической и материально-технической базы учреждения – до 70%;

3.3.3.2. результативная работа по поддержанию порядка, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества и оборудования – до 50%;

3.3.3.3. подготовка и обеспечение результативного участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, конференциях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – до 100%;

3.3.3.4. участие в работах по озеленению и благоустройству помещений и территории – до 80%;

3.3.3.5. результативная работа по экономии ресурсов, развитие и участие во внебюджетной деятельности учреждения – до 50%;

3.3.3.6. качественное выполнение требований по ОТ, ПБ, СанПиН – до 50%;

3.3.3.7. за обеспечение досуга и занятости учащихся в свободное время, в том числе во время каникул – до 100%;

3.3.3.8. за ведение документации по оплате за пользование учебниками (август, сентябрь), ведение воинского учёта допризывников, военнообязанных работников учреждения – до 25%;

3.3.3.9. за выполнение в срочном порядке заданий, имеющих важное значение, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда – до 50%.

4. Единовременное премирование.

Единовременное премирование производится в полном размере без учета фактически отработанного времени. Единовременное премирование производится работникам, награжденным наградами Министерства образования Республики Беларусь, в следующих размерах:

Благодарностью Министра образования Республики Беларусь – в размере 3 базовых величин;

Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – в размере 5 базовых величин;

Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – в размере 7 базовых величин;

Нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі» – в размере 15 базовых величин.

Единовременное премирование производится работникам, награжденным наградами Главного управления образования Гродненского облисполкома, в следующих размерах:

Почетной грамотой Главного управления образования Гродненского облисполкома – в размере 2 базовых величин;

Грамотой Главного управления образования Гродненского облисполкома – в размере 1 базовой величины.

Единовременное премирование производится работникам, награжденным Почетной грамотой отдела образования Кореличского районного исполнительного комитета в размере 3 базовых величин.

Единовременное премирование производится работникам к юбилейным датам: 50, 60, 70 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет и далее каждые 5 лет - в размере 3 базовых величин (при стаже работы в отрасли не менее 5 лет).

Единовременное премирование производится за плодотворный труд, значительный личный вклад в повышение авторитета и создание положительного имиджа учреждения образования работникам, проработавшим в учреждении 25 лет – в размере 3 базовых величин, 30 лет – в размере 5 базовых величин, 35 – в размере 8 базовых величин, 40 лет – в размере 10 базовых величин.

5. Показатели, условия и размеры снижения премии:

5.1. низкая исполнительская дисциплина (не предоставление в срок информации, её искажение, неаккуратное ведение документации) – 50%;

5.2. нетактичное поведение с обучающимися, родителями, коллегами – 50%;

5.3. нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 50%;

5.4. невыполнение в полном объеме обязательств по контракту, заключенному с нанимателем, некачественное выполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок – 70%;

5.5. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время – 80%;

6. Показатели, условия и размеры лишения премии на 100%:

6.1. прогул без уважительной причины;

6.2. грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

6.3. грубое нарушение правил охраны труда;

6.4. несоблюдение обязательств по коллективному договору;

6.5. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

6.6. нарушение антикоррупционного законодательства.

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. Профком защищает интересы при этом только членов Профсоюза.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

УТВЕРЖДАЮ

Директор

В.А.Браницкий

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

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

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

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

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

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

5.1. смерти близкого родственника работника (отец, мать, сын, дочь, муж, жена) - 8 базовых величин;

5.2. вступления в брак (первый раз) - 5 базовых величин;

5.3. увольнения в связи с выходом на пенсию (в том числе по инвалидности) при условии, что работник отработал в организации не менее 5 лет - 10 базовых величин;

5.4. рождения ребенка - 5 базовых величин;

5.5. стихийного бедствия (кража личного имущества, пожар, наводнение и т.п.) - до 10 базовых величин один раз в год при представлении подтверждающих документов;

5.6. частичной компенсации найма жилья молодым специалистам – 1 базовая величина ежемесячно;

5.7. частичной компенсации средств, затраченных на приобретение путёвок в санатории или оздоровительные лагеря (для несовершеннолетних детей членов профсоюза) – 1 базовая величина;

5.8. длительной временной нетрудоспособности более одного месяца, хирургической операции, тяжелого заболевания работника и т.п. - до 8 базовых величин;

5.9. поступления на работу молодым специалистам – 2 базовые величины, на обустройство молодым специалистам – 4 базовые величины в качестве единовременной выплаты или частями в период сентябрь-май первого года работы (по согласованию с работником);

5.10. единовременной выплаты в размере для лиц, отработавших в организации обязательный срок после обучения по целевому направлению, продолживших работать и заключивших контракт сроком не менее, чем на три года – 10 базовых величин;

5.11. другие случаи – до 8 базовых величин по решению комиссии.

6. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется в конце календарного года и распределяется между работниками в равных долях (за исключением работников, находящихся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, внешних и внутренних совместителей). Работникам, принятым в этом календарном году, выплата доли остатка неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, осуществляется пропорционально отработанному в году периоду.

Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, должен быть выплачен до 26 декабря.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

УТВЕРЖДАЮ

Директор

В.А.Браницкий

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и регулирует порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

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

1.3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей, на которые делится трудовой отпуск.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения на основании заявления работника.

### 2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ:

2.1. порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (в том числе включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление и другие);

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

2.3. работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;

2.4. размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся, и единовременная выплата не производилась;

2.5. 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;

2.6. единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании Положения отдела образования Кореличского райисполкома;

2.7. единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года по заявлению работника, если ему в текущем календарном году отпуск не предоставлялся;

2.8. в случае увольнения работника, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом 2.4 пункта 2 настоящего Положения.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

УТВЕРЖДАЮ

Директор

\_\_\_\_\_ В.А.Браницкий

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И РАЗМЕРАХ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ  
И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

**2. НАДБАВКА ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ**

2.1. На выплату надбавки направляются средства в размерах 15 процентов от суммы окладов работников.

2.2. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения отделом образования Кореличского райисполкома по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения районного соглашения.

2.3. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

2.3.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, максимальными размерами не ограничивается. Надбавка устанавливается: в процентном выражении от оклада (с учетом педнагрузки для педагогических работников).

2.4. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

2.4.1. для руководителей, их заместителей:

2.4.1.1. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса – до 100%;

2.4.1.2. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – до 50%;

2.4.1.3. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций и других мероприятий – до 50%;

2.4.1.4. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 50%.

2.4.2. для педагогических работников:

2.4.2.1. представление опыта успешной работы на общешкольных или районных методических объединениях, родительских собраниях, психолого-педагогических семинарах, педагогическом совете и других мероприятиях, подготовка и проведение семинаров, конференций, открытых уроков, занятий, мероприятий: – до 50%;

2.4.2.2. руководство научно-исследовательской деятельностью учащихся, собственная научно-исследовательская и проектная деятельность – до 100%.

2.4.3. для всех работников учреждения:

2.4.3.1. повышение профессионального мастерства и квалификации – до 40%;

2.4.3.2. участие в подготовке и проведении эффективных мероприятий с участниками образовательного процесса – до 50%;

2.4.3.3. ответственному за организацию и проведение работы по охране труда (выполнение обязанностей инженера по охране труда) – до 40%;

2.4.3.4. выполняющим обязанности в интересах трудового коллектива:

за оказание содействия нанимателю в разработке локальных правовых актов, организации охраны труда, контроля за соблюдением работниками требований по охране труда, проведению с работниками культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе – до 50%;

председателю аттестационной комиссии – до 20%, секретарю, членам комиссии – до 15%;

членам бракеражной комиссии – до 20%;

2.4.3.5. секретарю педсовета, совещания при директоре, совета по питанию, совета профилактики – до 20%;

2.4.3.6. ответственным за информатизацию (в том числе выполнение обязанностей редактора, администратора сайта, страниц в социальных сетях), ведение баз данных – от 5% до 45%;

2.4.3.7 ответственным за организацию и подвоз учащихся из сельской местности – до 50%, ответственному по учреждению за оплату питания учащихся и сотрудников – до 15%, руководителю школьного архива – до 30%;

2.4.3.8. ответственным за работу по гражданской обороне, волонтерского или тимуровского отряда, отрядов «ОСВОД», «ЮИД», за работу клубов – до 40%;

ответственным в учреждении за профилактику детского дорожно-транспортного травматизма, за проведение летней практики, за

профилактику ВИЧ/СПИД, табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д. – от 5% до 25%;

2.4.3.10. за работу в музее учреждения образования (пополнение, оцифровка, поисковая и исследовательская работа, руководителю музея) – от 5% до 40%, за оформление документации для военкомата – до 15%; руководителям клубов, отрядов ЮИД – от 5% до 50%.

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

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

### 3. НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

3.1. Источником средств для установления данного вида надбавок являются бюджетные средства в размере 10% суммы окладов педагогических работников.

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

Одному педагогическому работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям.

3.2. Надбавки за характер труда устанавливаются:

педагогическим работникам (за исключением руководителя и его заместителей) за выполнение отдельных видов работ:

3.2.1. 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 процентов (включительно);

3.2.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60 процентов (включительно) – до 60 процентов (включительно);

3.2.3. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза – до 60 процентов (включительно);

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

3.2.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60 процентов (включительно);

3.2.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий – до 60 процентов (включительно);

3.2.7. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов – до 60 процентов (включительно);

3.2.8. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования – до 60 процентов (включительно).

3.3. Работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части; рабочим, направляя на эти цели средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников. Конкретный размер выплаты надбавки определяется руководителем.

Размер средств, направленных на эти цели, рассчитывается организацией, создаваемой органами исполнительной и распорядительной власти.

3.4. Надбавки устанавливаются на месяц, по одному или нескольким основаниям.

3.5. Критерии установления надбавки за характер труда межотраслевым служащим:

3.5.1. оперативное выполнение поручений руководства, вышестоящих органов управления образованием – до 80%;

3.5.2. высокая напряженность труда, в том числе при неблагоприятных погодных условиях – до 100%;

3.5.3. повышенные статические нагрузки, психоэмоциональное напряжение – до 100%;

3.5.4. образцовое содержание рабочего места – до 100%;

3.5.5. непосредственное участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории учреждения – до 100%;

3.5.6. обеспечение системного контроля за экономным

использованием топливно-энергетических ресурсов, оперативное принятие мер по корректировке расходов – до 100%;

3.5.7. качественное обеспечение рабочих процессов учреждения – до 100%;

3.5.8. оперативное решение вопросов, связанных с обеспечением ремонта мебели, офисной техники и др. – до 100%;

3.5.9. отсутствие обоснованных замечаний по хранению хозяйственного инвентаря и оборудования, хранению и рациональному использованию смывающих и дезинфицирующих средств – до 50%;

3.5.10. обеспечение качественной уборки помещений, в том числе после выполнения ремонтных работ, проведения мероприятий с большим количеством участников и др. – до 100%;

3.5.11. выполнение дополнительных объемов работ при проведении генеральных уборок, субботников, при подготовке учреждения к осенне-зимнему, весеннему периоду и др. – до 90%.

3.6. Надбавки за характер труда работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

3.7. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом на основании данного положения.

#### 4. ДОПЛАТА ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

4.1. Доплата за особые условия труда устанавливается на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул работникам бюджетных организаций сферы образования:

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

4.2. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда:

Учитель

Учитель-дефектолог  
 Педагог-психолог  
 Педагог социальный  
 Педагог дополнительного образования  
 Заместитель директора по учебной работе  
 Руководитель физического воспитания  
 Воспитатель

4.3. Конкретный размер доплаты устанавливается в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы на основании приказа руководителя учреждения.

4.4. Конкретный размер доплаты руководителю учреждения устанавливается отделом образования Кореличского райисполкома.

Директор государственного  
 учреждения образования  
 «Средняя школа №2  
 г.п.Кореличи»

Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 государственного  
 учреждения образования  
 «Средняя школа №2  
 г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

О.П.Пахольчик

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, которым при производственной необходимости может быть установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями

1. Инспектор по кадрам
2. Лаборант
3. Оператор ЭВМ
4. Секретарь
5. Работникам школьной столовой: шеф-повару, повару, кухонному рабочему, уборщику помещений
6. Уборщику территории
7. Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
8. Работникам из числа обслуживающего и технического персонала, работающим менее чем на ставку

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

## УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора  
Государственного учреждения  
образования «Средняя школа  
г.п. Кореличи»

02 сентября 2024 №201

## ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по материальному  
стимулированию

1. Постоянно действующая комиссия по материальному стимулированию создается для объективности распределения средств материального стимулирования.

2. Состав комиссии формируется из равного количества представителей нанимателя и профсоюзного комитета и утверждается приказом руководителя учреждения на начало учебного года.

Деятельностью комиссии руководит председатель (в его отсутствие – заместитель председателя), который обеспечивает организацию работы комиссии.

Секретарь комиссии (в его отсутствие – член комиссии, определённый председателем комиссии) обеспечивает организацию её заседаний и оформление протоколов.

Выбор председателя, заместителя председателя и секретаря производится на первом заседании комиссии.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нём присутствует более 50 процентов состава.

3. Комиссия определяет обоснованность оказания и назначения конкретных размеров материальной помощи работникам на основании их заявлений либо ходатайства руководителя. При необходимости к заявлению или ходатайству прикладываются соответствующие документы (или их копии), которые комиссия может потребовать у работника или самостоятельно запросить в соответствующих службах дополнительные документы (справки, выписки и т.д.).

4. Комиссия определяет обоснованность и производит распределение стимулирующих выплат с указанием конкретных размеров материального стимулирования работникам на основании ходатайств руководителя, заместителей руководителя, председателя профсоюзного

комитета. Предложения по стимулированию труда работников подаются в комиссию в срок до 20 числа текущего месяца.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 года «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»

Примечание. За исключением категорий работников, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1695 от 10.12.2007 г. «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», № 100 от 25.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней», постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. N 408 "О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день"

№ п/п	Должность	Код категории	Дополнительный отпуск (календ.дней до ...)
1.	Заместитель директора по хозяйственной работе	1	5
2.	Инспектор по кадрам	2	5
3.	Педагог дополнительного образования	2	5
4.	Педагог-организатор	2	5
5.	Педагог-психолог	2	5
6.	Педагог социальный	2	5
7.	Секретарь	3	4
8.	Шеф-повар	1	6

Директор государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Основание: Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93;

Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209

#### *1. Нормы выдачи СИЗ для профессий рабочих, должностей служащих всех учреждений образования*

№ п/п	Наименование профессии, должности Код профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
1.	Уборщик территорий 9613-003	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные <i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i> Жилет сигнальный из световозвращающего	Зми  Ми Ми	12 12 12 До износа

		материала <i>В холодное время года</i> <i>дополнительно:</i> Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ:</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые	Тн  Вн В	36  36 24
2.	Гардеробщик 9621-002	Халат х/б Тапочки кожаные  <u>При влажной уборке полов дополнительно:</u> галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	ЗМи 3  Вн	12 12  12
3.	Лаборант 3111-007	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	ЗМи К20Щ20  Вн ЗНГ	12 Дежурный  До износа До износа
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-001	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные <u>При выполнении малярных работ дополнительно:</u> Перчатки резиновые Перчатки трикотажные Очки защитные Респиратор <u>При наружных работах зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи  Ми Ми  Вн Ми О  Тн Тн	12  12 12 До износа  До износа До износа До износа  36 36

		Брюки х/б на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные	СлТн30	24 До износа
5.	Сторож 5414-008	Костюм х/б Ботинки кожаные <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Полушубок Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные	ЗМи Ми Тн Вн В Тн Тн20 Тн	12 12 36 Дежурный 24 Дежурный 48 24 До износа
6.	Уборщик помещений 9112-001	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При влажной уборке помещений дополнительно:</u> Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) Перчатки резиновые <u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u> Фартук прорезиненный с нагрудником	ЗМи Ми В Вн Бм Бм	12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа

		Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые	Бм	До износа
7.	Кладовщик 4321-002	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные  <i><u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u></i> Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	ЗМи  Ми 3 Ми  Тн  Тн 20  Тн	12 12 12 6 До износа  36  48 24 До износа
8.	Учитель трудо-вого обучения 2332-003, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских	<u>Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских</u> Очки защитные Костюм или халат х/б	О ЗМи	До износа 12

II. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для работников общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1	2	3	4	5
1.	Повар 5120-003 (шеф-повар) 1412-015	Халат или костюм х/б Фартук х/б Шапочка или косынка х/б Туфли или тапочки кожаные	12 6 6 12	4 3 3 2
2.	Кухонный рабочий 9412-002	Куртка х/б Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Колпак или косынка х/б Перчатки резиновые	12 6 6 До износа	4 3 3

Директор государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих и профессий рабочих, которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств
1.	Уборщик территорий	Смывающие, обезвреживающие
2.	Кладовщик	Смывающие
3.	Лаборант	Смывающие
4.	Повар	Смывающие
5.	Кухонный рабочий	Смывающие, обезвреживающие
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Смывающие, обезвреживающие
7.	Сторож	Обезвреживающие
8.	Уборщик помещений	Смывающие
9.	Учитель трудового обучения	Смывающие

**Примечание.** К смывающим и обезвреживающим средствам относятся: мыло или аналогичные по действию смывающие средства – **не менее 400 граммов в месяц**, а также дерматологические средства (пасты, мази, кремы, гели и тому подобные), очищающие, защищающие и восстанавливающие кожу человека при воздействии вредных веществ, биологических объектов, неблагоприятных температурных условий – **не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.**

Выбор видов и наименований смывающих и обезвреживающих средств осуществляется нанимателем по консультации с территориальными органами государственного санитарного надзора с учетом условий труда работников. Работники должны обеспечиваться только теми смывающими и обезвреживающими средствами, которые прошли государственную гигиеническую регистрацию.

При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей служащих (профессий рабочих), которым по решению нанимателя, согласованному с профсоюзом, может вводиться разделение рабочего дня (смены) на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов

1. Воспитатель
2. Педагог социальный
3. Педагог-психолог
4. Повар
5. Другие рабочие

Примечание: Перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на части, устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом (статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь).  
Оплата труда таким работникам может производиться путем установления надбавки за высокие достижения в труде в размерах, предусмотренных соответствующими положениями (постановление Министерства образования Республики Беларусь № 71 от 03.06.2019).

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), которым вводится  
суммированный учет рабочего времени  
(месяц, квартал, полугодие, год)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Конкретный учетный период
1	Сторож	год
2	Руководитель физического воспитания (учреждений общего среднего, среднего специального образования)	месяц
3	Воспитатель	месяц

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

Примечание: Конкретный перечень профессий и должностей работников,  
а также учетный период (квартал, полугодие, год)  
определяется коллективным договором учреждения,  
организации

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

О.П.Пахольчик

**СПИСОК**  
**профессий (должностей) работников,**  
**подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам**

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь

от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»

Постановление Совета Министров Республики Беларусь 02.09.2022 № 583 «Об установлении перечня» (Перечень должностей педагогических работников, должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с постоянной работой с детьми)»

Примечание. Класс условий труда определяется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой )	Приложение 1 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года
2	Кладовщик	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
3	Кухонный	Приложение 1	

	рабочий	<p>П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)</p> <p>Приложение 3</p> <p>П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в год</p>
4	Повар Шеф-повар	<p>Приложение 3</p> <p>П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	<p>Приложение 3</p> <p>П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)</p>	1 раз в два года
6	Сторож	<p>Приложение 3</p> <p>П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны</p>	1 раз в два года
7	Уборщик помещений	<p>Приложение 1</p> <p>П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)</p> <p>Приложение 3</p> <p>П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в два года</p>

8	Учитель трудового обучения	<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	1 раз в два года
9	Все работники	<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год

Примечание. Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

- а) по инициативе работодателя:
- в случае изменений условий труда работающего;
  - при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
  - по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) по инициативе организации здравоохранения:
- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
  - при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
  - при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;
- в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи  
универсальными

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-3 (с изменениями и дополнениями), ст. 30,  
Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 23 ноября 2023г. №178 «Об установлении перечней аптечек»

1. Кабинет химии
2. Учебные мастерские
3. Спортивный зал
4. Пищеблок
5. Вахта (пропускной пункт)

Примечание. Измерителем артериального давления рекомендуется комплектовать аптечку первой помощи, к которой имеется постоянный доступ для всех работников (находящуюся на вахте (в пункте пропуска)).

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей служащих (профессий рабочих),  
на период отпусков, курсов повышения квалификации, переподготовки,  
которых требуется замена

1. Воспитатель.
2. Заместитель директора по хозяйственной работе
3. Кладовщик
4. Секретарь
5. Сторож
6. Уборщик территорий
7. Шеф-повар
8. Инспектор по кадрам
9. Учитель
10. Учитель-дефектолог

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

**СПИСОК**  
должностей служащих (профессий рабочих),  
подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117  
Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

I. Перед поступлением на работу и в дальнейшем один раз в год

1. Шеф-повар
2. Кладовщик
3. Кухонный рабочий.
4. Повар.

II. Перед поступлением на работу и в дальнейшем один раз в 2 года

1. Воспитатель.
2. Заместитель директора по хозяйственной работе.
3. Директор оздоровительного лагеря.
4. Уборщик помещений.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

О.П.Пахольчик

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания, с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи

1. Воспитатель
2. Сторож

Порядок предоставления.

Время для приема пищи устанавливается примерно в середине рабочего дня (смены) или через 4 часа от начала рабочего дня (смены) продолжительностью 20 минут и более, по усмотрению Нанимателя.

Место приема пищи указывается в каждом случае индивидуально (комната для приема пищи, иное помещение или рабочее место работника).

Воспитатели питаются в период приема пищи воспитанниками, обучающимися.

Сторожа осуществляют прием пищи на рабочих местах согласно графику работы.

Примечание. В графиках работы необходимо указать точное время приема пищи.

Основание: часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

- 1.Кладовщик
- 2.Сторож
- 3.Заместитель директора по хозяйственной работе
- 4.Работы по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, пищеблоках, хранилищах, в камерах хранения, кладовых, гардеробах;  
по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся на туристических базах, в общежитиях, в учреждениях дополнительного образования (центрах, клубах, станциях, детских студиях, комнатах по месту жительства, оздоровительных лагерях).
- 5.Работы по сбору, хранению и переработке всех видов лома и отходов драгоценных металлов.

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 №764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности»

Директор государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи»

Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

О.П.Пахольчик

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих, которым предоставляются дополнительные специальные перерывы для обогрева в холодный период года

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.
2. Кладовщик.
3. Уборщик территорий.

Основание: Закон Республики Беларусь от 24.06.2008 №356-З «Об охране труда», ст.29, Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст. 135.

Примечание. Холодный период года- промежуток времени, характеризуемый среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10 °С и ниже (Санитарные нормы и правила «Требования к микроклимату рабочих мест в производственных и офисных помещениях», утв. пост. Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 33 от 30.04.2013г.).

Дополнительные специальные перерывы для обогрева включаются в рабочее время.

В графиках работы необходимо указать точное время обогрева».

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №2  
г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

О.П.Пахольчик

## План мероприятий по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Стоимость выполнения, тыс.руб		Сроки выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидае мая социал ьная эффект ивност ь, чел.
		план	факт			
1	2	3	4	5	6	7
1	Проведение периодического медицинского осмотра работников, подлежащих обязательному периодическому медицинскому осмотру			Постоянно	Заместители директора	67
2	Закупка и пополнение медицинских аптечек	0,45		Постоянно	Заместитель директора по хозяйственной работе	474
3	Закупка, техническое обслуживание и перезарядка огнетушителей	0,53		Ежегодно	Заместитель директора по хозяйственной работе	474
4	Закупка средств индивидуальной защиты в соответствии утвержденными нормами	5,6		Постоянно	Директор	26
5	Закупка смывающих и обезвреживающих средств работникам выполняющих работы	0,35		Постоянно	Заместитель директора по хозяйственной работе	23

	в условиях загрязнения покровов кожи					
6	Ремонт кровли здания по адресу: улица Гастелло,4	110		2026	Директор	474
8	Благоустройство территории, прилегающей к зданию учреждения	167		2025	Директор	474
10	Замена неисправных светильников в учреждении	2,2		2026	Директор	474
12	Проверка теплосетей, водопровода, канализации и подготовка к работе в зимних условиях			Ежегодно	Заместитель директора по хозяйственной работе	474
13	Нанесение на производственное оборудование и коммуникации сигнальных цветов и знаков безопасности	25		Ежегодно	Заместитель директора по хозяйственной работе	474
14	Обеспечение электрофизических измерений электрических сетей и электрооборудования, периодические испытания диэлектрических средств защиты и ручного электроинструмента.	0,5		Ежегодно	Заместитель директора по хозяйственной работе	474
15	Обучение работников пожарно-техническому минимуму.	0,35		Ежегодно	Заместитель директора по хозяйственной работе	67

16	Организация проверки знаний в комиссии энергонадзора с присвоением (подтверждением) группы по электробезопасности электротехническому персоналу	0,12		Ежегодно	Заместитель директора по хозяйственной работе	1
17	Проведение учебных эвакуаций			2 раза в год	Заместитель директора по учебной работе	474

Итого 286,9 тыс.руб.

Директор государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи»

В.А.Браницкий

Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г.п.Кореличи»

О.П.Пахольчик