

Коллективный договор  
государственного учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический комплекс  
детский сад–базовая школа Молодечненского района»  
на 2020-2023 годы

аг. Граничи  
2020

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Граничский учебно-педагогический комплекс детский сад – базовая школа Молодечненского района» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Петрашкевич Ирины Леонардовны, директора государственного учреждения образования «Граничский учебно-педагогический комплекс детский сад – базовая школа Молодечненского района» (далее – Руководитель), и работниками учреждения образования, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Граничский учебно-педагогический комплекс детский сад – базовая школа Молодечненского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, профсоюз соответственно), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Савицкой Жанны Васильевны

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Руководителем и работниками.

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

4. Руководитель 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 на 2019-2021 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2018-2020 годы, Соглашения между Молодечненским районным исполнительным комитетом и Молодечненским районным объединением организаций и Молодечненским районным Советом нанимателей на 2019-2022 годы (далее – Соглашение), отраслевых соглашений на 2019-2022 годы обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее –

Стороны)

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

Действие Договора (его отдельных норм) распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) при условии, что они выразят на это согласие в письменной форме.

Наниматель признает Профком полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах.

7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании представителей Профкома и Нанимателя. Договор (изменения и дополнения в него) подписывается представителями Сторон после одобрения его на профсоюзном собрании.

Принятые изменения и (или) дополнения оформляются приложением к Договору 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.

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

9. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

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

11. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

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

12. С согласия сторон действие Коллективного договора может

продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя (профсоюзном собрании) и доводятся до сведения коллектива работников – членов профсоюза.

14. Договор подписывается в 4-х экз и направляется в Молодечненский районный исполнительный комитет для регистрации, хранится – у Руководителя (1 экз.), в Профкоме (1 экземпляр ) - размещается на стенде «Профсоюзный вестник», 1 экземпляр направляется в Управление по труду, занятости и социальной защите Молодечненского райисполкома, 1 экземпляр – в Райком отраслевого профсоюза.

15. Договор вступает в силу с 28 октября 2020 года и действует до 27 октября 2023 года (заключения нового Договора), но не более трех лет.

16. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Молодечненском районном исполнительном комитете.

17. В целях реализации Договора Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до членов коллектива школы, размещают на информационном стенде профкома.

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

18. Руководитель обязуется:

18.1. при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде оперативно доводить их до сведения и для применения в работе. Доводить до сведения коллектива работников учреждения нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение двух дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников;

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

18.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования с участием представителей районного комитета отраслевого профсоюза;

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

18.3. производить согласно заявлениям работников удержание профсоюзных членских взносов в размере 1% путем безналичных расчетов из заработной платы работников на расчетный счет райкома ВУ38ВЛВВ30150600095898001001, УНН 600095898, БИК ВЛВВВУ2Х, ЦБУ № 932 ОАО «Белинвестбанк» г. Молодечно, пер. Партизанский,1.

19. Профком обязуется:

19.1. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда. Информировать членов коллектива работников учреждения по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей;

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

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

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

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

19.6. Добиваться установления базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

19.7. добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

19.7.1. поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в республике, а профессорско-преподавательского состава – в 1,5 раза выше этого уровня;

19.7.2. повышения заработной платы работников организаций системы образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

19.7.3. внедрения нормативного финансирования в учреждениях образования;

19.7.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

19.7.5. увеличения бюджетных средств на заработную плату;

19.7.6. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

19.7.7. снижения документооборота;

19.7.8. сохранение перечня типов учреждений системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

19.7.9. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждений образования изменений в части установления квалификационных категорий. «Высшая квалификационная категория», «Первая квалификационная категория», «Вторая квалификационная категория» независимо от типа учреждения образования.

19.7.10. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности.

19.8. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

19.9. Обеспечивать в организациях системы образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

19.10. В соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов профсоюза обращаться в райком профсоюза (для дальнейшей подачи в суд) с исковыми заявлениями о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, премий, надбавок стимулирующего характера, материальной помощи, а также компенсаций за несвоевременно выплаченную заработную плату и среднего заработка за время трудового отпуска, других компенсационных выплат.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются

Руководителем по согласованию с Профкомом.

20.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, единовременной выплаты на оздоровление устанавливаются Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам государственного учреждения образования (Приложение 1).

Положение разрабатывается непосредственно в организации, утверждается руководителем по согласованию с Профкомом и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении образования создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей Профкома.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы.

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

Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств:

- в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь;

- в размере 1 базовой величины работникам, которым присвоены почетные звания «Почетный гражданин Молодечненского района», «Человек года Минщины» (в течение года с момента присвоения), но не более чем по одному основанию.

20.3. Премирование Руководителя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется управлением по образованию по согласованию с президиумом районного комитета отраслевого профсоюза.

Премирование Руководителя за педагогическую деятельность осуществлять на основании Положения о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам государственного учреждения образования ГУО «Граничский учебно-педагогический комплекс детский сад – базовая школа Молодечненского района» (далее – Положение)— Приложение №1.

20.4. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций системы образования за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется на основании Положения о внебюджетной деятельности по согласованию с Профкомом (Приложение 2).

20.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Руководителя и Профкома. Сэкономленные средства направлять на установление надбавок стимулирующего характера в соответствии с законодательством и Положением.

20.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с Профкомом.

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

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

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

При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих двух и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением.



20.7. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом.

20.8. 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 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

20.9. Руководитель обязуется устанавливать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе в том числе надбавку к окладу в размере не менее 10% и предоставление дополнительного поощрительного отпуска не менее 2 календарных дней при заключении контрактов с работниками, а также другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

20.10. 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 «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

20.11. Выплату заработной платы производить регулярно в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) согласно приказу начальника управления по образованию Молодечненского райисполкома 11.04.2020 года № 280 «О сроках выплаты заработной платы»: за первую половину месяца (аванс) – 28, за вторую половину месяца – 19 (первое полугодие), 18 (второе полугодие).

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

20.12. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

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

20.14. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, в связи с производственной необходимостью с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

Персональная ответственность Руководителя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

20.16. Содействовать введению в штатное расписание учреждения должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда. При отсутствии в штате должности инспектора по кадрам устанавливать надбавки работникам за выполнение соответствующей работы.

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

На период отсутствия учителей, педагогов дополнительного образования 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 Руководителя.

20.18. Нанимателю и Профкому постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

20.19. Работа учителей в шестой школьный день планируется в

соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя.

21. По мере возможности оказывать материальную помощь лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации учреждения образования, сокращении численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

22. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени (Приложение 10).

### **ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

#### **23. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

23.1. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

Своевременно (не позднее 2 дней со дня получения) информировать коллектив работников об изменениях в действующем законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

23.2. Локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики сменности, расписание учебных занятий) утверждать по согласованию с Профкомом.

Приглашать председателя Профкома на совещания, проводимые Руководителем.

Своевременно направлять Профкому проекты документов, регулирующие жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников, вопросы настоящего Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов.

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

23.3. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под подпись с приказом о приёме на работу, условиями и оплатой труда, должностной (рабочей) инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда.

#### 24. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

24.1. Осуществлять в установленном законодательством порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать членов профсоюза, нанимателя об итогах мониторинга. Участвовать в проведении комплексных мониторингов по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с руководством.

24.2. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

24.3. Принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

24.4. Обеспечивать доступ работников к 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 Руководителю.

#### 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 учреждения образования, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом профсоюза.

Установленные законодательством, отраслевым Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах. Профком может делегировать председателю ППО отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные правовые акты.

25.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения образования, представителей другой Стороны.

25.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Совета и Профкома.

Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, выполнением коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

25.4. Совершенствовать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций системы образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы Министерства (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) (далее – Инструкция).

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

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

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

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создание комиссии по трудовым спорам признать необходимым.

25.6. Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно 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 имеющейся категории по итогам аттестации.

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

25.8. Предоставлять оплачиваемые учебные отпуска работникам, успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и послевузовского образования, по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключёнными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективными или трудовыми) при получении первого среднего специального, высшего, послевузовского образования, соответствующего профилю занимаемой должности в соответствии со статьями 214 - 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При наличии уважительных причин, которые оценивает наниматель, работнику предоставляются указанные гарантии при получении второго и последующего образования.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в коллективном и (или) трудовом договоре, при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст. 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

25.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в случаях:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств;

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

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других

радиационных аварий;

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

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990;

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

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы.

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования; организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования

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

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

учителям (преподавателям) учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, специальных учебно-воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений – 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;

женщинам, одиноким родителям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет

25.10. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

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

25.12. Руководитель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса):

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья.

Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

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;

смерти члена семьи, близкого родственника – 2 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков – 3 дня;

рождения детей, внуков – 1 день;

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

юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и т.д.) – 1 день .

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

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



заработной платы за счет внебюджетных средств, а при их отсутствии по желанию работника без сохранения заработной платы.

25.13. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, а также по обмену опытом работы, включать в их состав представителей другой Стороны.

25.14. По письменной просьбе учителя, педагога дополнительного образования по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Руководителем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 14 дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

25.15. Руководитель может с согласия работника в случае производственной необходимости отозвать работника 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.

25.16. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств. (Приложение № 3).

Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Руководителя 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, предусмотренных частью второй настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда.

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

25.17. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу,

отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) 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 «Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка», утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 № 34.

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 более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

25.19. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 мая и доводится до сведения всех работников.

25.20. К работе в выходные и праздничные дни привлекать работников без их согласия только в исключительных случаях, установленных статьей 143 ТК РБ.

## **ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

### **26. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

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

Принимать меры по недопущению экономически необоснованного сокращения классов (классов-комплектов), групп, рабочих мест. Сокращение классов в течение учебного года, перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

26.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчинённых, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

### **27. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

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

27.3. Содействовать в получении материальной помощи из фонда социальной поддержки для оказания материальной помощи уволенным по сокращению численности или штата работникам и нетрудоустроенным, также пострадавшим в результате пожара, наводнения, урагана и других стихийных бедствий, созданного при обкоме профсоюза.

## 28. СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ ДОБИВАТЬСЯ:

### 28.1. Развития:

28.1.1. системы дополнительного образования детей и молодёжи в агрогородке в области художественного, технического творчества, биолого-экологической деятельности и спорта;

28.1.2. сети объединений по интересам и других форм дополнительного образования детей и молодёжи в учреждении образования.

28.2 Обеспечения в полном объёме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

## 29. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

29.1. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8-11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

29.2. 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 работникам: разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении; получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

29.4. В период предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности при их наличии.

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

29.5. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

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

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

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

29.9. Установить, что контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

29.10. Установить, что продление контракта, в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

29.11. Руководитель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

В случае принятия Руководителем, с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

29.12. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

29.13. Установить, что Руководитель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупредить друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

29.14. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой

дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы в организации (не менее 10 лет) с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

29.15. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

29.16. Продлевать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и продолжительный стаж работы в организации (15 лет) на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

29.17. 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, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

29.18. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно установление надбавки к окладу в размере не менее 20% и предоставление дополнительного поощрительного отпуска от двух до пяти календарных дней.

Установить, что контракты с работниками, с положительной

стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника заключаются на 5 лет (продлеваются на максимальный срок) при условии установления надбавки к окладу в размере 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.

29.19. Установить, что Руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

29.20. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Руководитель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

29.21. Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

29.22. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

29.23. При приеме на работу заключать письменный трудовой

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

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

29.25. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день (иное) по их инициативе.

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

29.26. Руководитель совместно с профкомом проводит мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организации системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); разрабатывает программу развития кадрового потенциала организации, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и т.д.

29.27. Руководителю 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.

## **ОХРАНА ТРУДА**

### **30. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

30.1. 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.

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



Обеспечить выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение 7).

30.3. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям и охране труда. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты.

30.4. Обеспечивать прохождение работниками учреждения обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров на профессиональный допуск с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров. (Приложение № 4).

30.5. 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.

30.6. Оборудовать уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

30.7. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством и Договором.

30.8. 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.

30.9. Осуществлять материальное стимулирование работников за оказание содействия и сотрудничество с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда за счет средств материального стимулирования.

30.10. 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.

30.11. 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.

30.12. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

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

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

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

30.14. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

30.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 №3 (в редакции Указа №26 от 26 января 2016 г) «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

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

### 31. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

31.1. Принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда.

31.2. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда; материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

31.3. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда в организации, за выполнением трудового

законодательства.

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

31.4. Не реже одного раза в год с участием представителя Нанимателя анализировать состояние производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

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

Содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать единовременную материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших в размере 5 базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

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

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

31.8. Ежегодно ко всемирному Дню охраны труда оказывать материальную помощь работникам организаций образования, с которыми произошли несчастные случаи на производстве с тяжёлым исходом.

## 32. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

32.1. Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями Руководителя с участием общественного инспектора по охране труда.

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

32.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 5);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №6);

обеспечением кабинетов, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №8).

32.4. Обеспечить аптечками первой медицинской помощи пищеблок, спортивный зал.

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

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

#### 32.6. РУКОВОДИТЕЛЮ:

32.6.1. при несчастном случае с тяжёлым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать районный комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза;

32.6.2. при наличии средств оказывать единовременную материальную помощь из средств нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве в размере одного среднемесячного заработка;

32.6.3. предусматривать в смете расходов организации образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

32.6.5. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца.

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

#### 33. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

33.1. Содействовать организации отдыха, занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по организации физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников,

33.2. Способствовать оздоровлению работников, в том числе на базе санатория-профилактория ГУО «Минский областной институт развития образования».

При распределении путевок в ДОЛ «Иволга» преимущественное право на получение путёвок сохранять за детьми работников учреждения образования.

При зачислении в учреждения образования в исключительных случаях предоставлять преимущество детям работников учреждения образования, об удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли при наличии финансовых возможностей.

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

33.4. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения при их наличии.

#### 34. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

34.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников и предоставлять информацию в райком отраслевого профсоюза. Ходатайствовать о предоставлении мест для проживания в общежитиях, арендного жилья работникам, членам отраслевого профсоюза, нуждающимся в улучшении жилищных условий. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам. Содействовать организации работы Молодежного совета.

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

34.3. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников учреждения при наличии финансовых возможностей

34.4. Содействовать оказанию помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учёте в профсоюзной организации.

34.5. При наличии финансовых средств организовывать экскурсионные поездки для членов профсоюза и их семей.

34.6. Организовывать мероприятия, посвященные знаменательным и праздничным датам. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов педагогического труда и Великой Отечественной войны.

Организовывать оказание помощи в решении бытовых проблем ветеранам труда, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации.

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

### 35. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

35.1. Представители Профкома включаются в состав создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников. Представители для включения в составы комиссий и иных целей определяются профсоюзным органом.

35.2. Проводить информационную работу с работниками, нуждающимися в улучшении жилищных условий. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

35.3. Наниматель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

35.4. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий бывшим работникам, пенсионерам учреждения образования.

35.5. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания.

35.6. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на оздоровление. Путевки выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

35.7. Содействовать принятию участия в спартакиадах и туристских слётах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях для работников школы.

35.8. Наниматель и Профком осуществляет мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников.

35.9. Содействовать организации работы совета ветеранов педагогического труда и профсоюзного движения, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в проводимых воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

Оказывать содействие пенсионерам – бывшим работникам учреждения, проживающим в сельской местности по предоставлению

услуг в обработке приусадебных участков. Оказывать шефскую помощь одиноким неработающим пенсионерам, ветеранам и инвалидам, в том числе утратившим по уважительным причинам связь с организациями, в которых они работали, а также проживающим в учреждениях социального обслуживания.

35.10. В рамках благотворительной акции «Профсоюзы – детям» предусматривать выделение средств из профсоюзного бюджета на оказание помощи детским садам, школам-интернатам, социальному приюту, многодетным семьям.

### **ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

#### **36. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

36.1. Предоставлять профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

36.2. Рассматривать по представлению профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

36.3. Предоставлять на безвозмездной основе Профкому помещения, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, канцтовары, а также на безвозмездной основе обеспечивать содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану, обслуживание и оборудование указанных объектов, и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 №150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

#### **37. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

37.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации настоящего Договора.

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

#### **38. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

38.1. Проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации в учреждении образования.

38.2. Проводить информационную работу в коллективе с целью информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора,

содействовать созданию условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

Нанимателю учреждения предоставлять Профкому для осуществления их уставной деятельности информацию по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

38.3. Профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

38.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

38.6. Нанимателю устанавливать работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

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

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

38.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для



производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счёт ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

38.9. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза ☒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

38.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

38.11. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

38.12. О выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, добросовестно работающему, не допускающему нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющему дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

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

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

38.14. 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 предусмотрена возможность

увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

### **СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

#### **39. Профком обязуется:**

39.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

39.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

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

#### **40. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

40.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения проводятся предварительные переговоры с комитетом профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

40.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией образования, допускаются с уведомления комитета профсоюза.

#### **41. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

41.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

41.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при изменении форм собственности.

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

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

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

43. Наниматель обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждения образования, анализировать ход выполнения Договора.

44. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

44.1. Периодически освещать ход реализации коллективного договора.

45. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

45.1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

Контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Наниматель и Профком. Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

45.2. Обеспечивать участие представителей Сторон Договора в работе при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

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

Представления Сторон о недостатках в выполнении настоящего Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

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

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

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

Сроки ведения коллективных переговоров по заключению не могут превышать один месяц.

Проект Договора учреждения, изменений и дополнений к нему направляются в районный комитет отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ его содержания на соответствие настоящему коллективному договору.

46. Выполнение Договора контролируется его Сторонами. Не реже

одного раза в полугодие проводится проверка выполнения настоящего Договора (с составлением акта). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на профсоюзном собрании.

47. Рекомендации председателя профкома о выявленных нарушениях выполнения условий Договора направляются Нанимателю и коллектив работников информируется о принятых мерах в сроки, указанные в рекомендации.

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Руководителя и решением Профкома.

В состав примирительной комиссии входят:

от Руководителя:

1. Хамицевич Татьяна Мечиславовна, заместитель директора по УВР;

2. Шастовская Алла Ивановна, учитель.

от Профкома:

1. Савицкая Жанна Васильевна, председатель профкома;

2. Гребенек Жанна Петровна, заведующий хозяйством.

Договор подписан 21 октября 2020 года

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ И.Л.Петрашкевич  
\_\_\_\_\_.\_\_\_\_20\_\_\_\_\_

Председатель ППО  
государственного учреждения  
образования «Граничский  
учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая  
школа Молодечненского  
района»

\_\_\_\_\_ Ж.В.Савицкая  
\_\_\_\_\_.\_\_\_\_20\_\_\_\_\_

Одобен на собрании коллектива работников – членов отраслевого профсоюза 21 октября 2020 года, протокол № 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах и порядке осуществления стимулирующих,  
компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление,  
материальной помощи работникам государственного учреждения  
образования «Граничский учебно-педагогический комплекс детский сад -  
базовая школа Молодечненского района»

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Граничский учебно-педагогический комплекс детский сад-базовая школа Молодечненского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями от 13 декабря 2019 г. № 862), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников образования» (с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2019 № 185) и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи работникам.

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения образования, компенсирующих выплат – за работу с особыми условиями труда, оказание материальной помощи – в связи с непредвиденными материальными затруднениями.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат, премий направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы

деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты, установленные законодательством, осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников бюджетных организаций.

## II. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5. Размер надбавок работникам определяется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничивается, устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения.

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

6. Надбавки устанавливаются:

6.1. за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – от 10 до 60% базовой ставки;

за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – от 20 до 60% базовой ставки;

за сопровождение обучающихся в учреждении при организации их подвоза – от 5 до 30% базовой ставки;

за руководство школьными методическими объединениями, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – от 10 до 50% базовой ставки;

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) – от 10 до 60% базовой ставки;

за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – от 10 до 60 % базовой ставки;

за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов – от 10 до 30% базовой ставки;

за профориентационную работу и работу по взаимодействию с

организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования – от 5 до 20 % базовой ставки.

Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника. На установление надбавки направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

В случае недостаточности средств данный вид надбавок может устанавливаться из фонда надбавок за высокие достижения в труде.

#### 6.2. молодым специалистам:

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

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце втором подпункта 5.2), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 % от оклада;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 20 % (включительно) от оклада.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых



договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 % от оклада;

6.3. за высокие достижения в труде работникам учреждения – в % от базового оклада:

высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – от 10 до 25%;

разработка и внедрение наиболее эффективных форм и методов работы – от 10 до 25 %;

участие в методической и экспериментально-инновационной работе – от 10 до 25 %;

подготовка и проведение в учреждении заседаний педсовета, семинаров, консультаций, открытых просмотров, предметных недель и иных мероприятий – от 5 до 50 %;

подготовка и проведение в учреждении массовых праздников и мероприятий, не входящих в должностные обязанности – от 10 до 25 %;

участие в подготовке и проведении мероприятий регионального и республиканского уровня – от 15 до 50%;

участие в работе по совершенствованию методического обеспечения образовательного процесса, разработка методических пособий – от 10 до 30 %;

достижение высоких результатов, призовых мест в смотрах, конкурсах, соревнованиях регионального и республиканского уровня – от 10 до 50%;

качественное взаимодействие с законными представителями обучающихся – от 5% до 50%;

работа по профилактике и раннему выявлению семейного неблагополучия обучающихся – от 5 до 30%;

организация работы по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне – от 5 до 40%;

организация работы по созданию безопасных условий пребывания обучающихся и работников – от 10 до 40%;

организация образовательных услуг по запросам родителей (законных представителей) – от 10 до 30%;

организация работы по летнему оздоровлению обучающихся – от 20 до 50%;

качественное сотрудничество с окружающим социумом – от 10 до 30%;

техническая помощь в информационных и компьютерных технологиях и подготовке проектов, за обслуживания сайта школы – от 10 до 40%;

участие в работе по пополнению предметно-развивающей среды – от 10 до 50%;

развитие внебюджетной деятельности – до 10%;

участие в подготовке учреждения к новому учебному году – от 10 до 50%;

работа в общественных организациях, выполнение общественных поручений в интересах коллектива (содействие в вопросах охраны труда, пропаганда здорового образа жизни, организация досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (председателю профкома) – от 30 до 50%;

общественному инспектору по охране труда и ответственному за ведение документации по охране труда – от 30%;

председателю первичной общественной организации «Белая Русь» – в размере 10%;

за организацию работы общественных объединений ОСВОД, Красный Крест, ДОСААФ, Фонд мира – от 5 до 10%;

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий, экстренных ситуаций – от 30 до 50%;

за организацию работы по озеленению и благоустройству помещений и территории учреждения в нерабочее время по основной деятельности – от 5% до 50%;

за ведение идеологической работы в трудовом коллективе – от 5% до 15%;

увеличение интенсивности труда в период отсутствия основного работника - от 5% до 60%;

6.4. за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения, рабочее место которых расположено в сельской местности, в размере 15 %;

6.5. рабочим учреждения за сложность и напряженность труда: своевременное и качественное ведение установленной документации – от 10 до 30%;

работа в особых условиях труда (вредные условия, работа в ночную смену, работа в сложных погодных условиях) – от 10 до 60%;

обеспечение порядка, соблюдение установленных санитарных и иных норм во вверенных помещениях – от 10 до 30%;

работа с синтетическими моющими средствами – от 10 до 20%;

обеспечение стабильного функционирования систем отопления, вентиляции, канализации, водопровода и электрохозяйства – от 10 до 20%;

развитие и совершенствование материально-технической базы учреждения – от 10 до 60%;

7. Доплата за особые условия труда устанавливается:

7.1 работникам учреждения в следующих размерах от базовой ставки за работу:

с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием – до 60 % (включительно);

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в абзаце втором настоящего подпункта – до 30 % (включительно);

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в абзацах втором и третьем настоящего подпункта; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях) – до 20 % (включительно);

заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования (кроме учреждений дошкольного, высшего образования, дополнительного образования взрослых) за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 % одному работнику.

### III. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

8. На выплату премий работникам направляются средства, предусматриваемые в бюджете, в размере 5 % от суммы окладов работников. Размер, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения определяется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты деятельности учреждения на основании настоящего Положения. Максимальными размерами не ограничивается, оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

9. Премия устанавливается ежемесячно от 5% до 60% базовой ставки за:

качественную организацию образовательного процесса, проведение методических мероприятий;

создание безопасных и здоровьесберегающих условий пребывания обучающихся в учреждении;

внедрение в практику работы инновационных программ, методик и технологий, совершенствование форм работы;

качественную организацию работы по повышению профессиональной компетентности педагогических работников;

качественную организацию воспитательной и идеологической работы;

качественное проведение информационной работы, популяризацию работы учреждения;

профилактику и раннее выявление семейного неблагополучия;

участие в методических, спортивных и иных общественно значимых мероприятиях;

качественную организацию работы по обеспечению успешной адаптации обучающихся;

организацию работы и выполнение требований по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне;

ведение документации в соответствии с предъявляемыми требованиями;

эффективность, оперативность выполнения поручений, соблюдение сроков представления регулярной и разовой информации и отчетности;

обеспечение сохранности и учета материальных ценностей, обеспечение надлежащего санитарного состояния помещений и прилегающей территории;

участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения;

рациональное использование, экономию топливно-энергетических ресурсов, выполнение целевого показателя;

развитие приносящей доходы деятельности;

работу по созданию условий для оздоровления обучающихся в летний период;

работу по обеспечению готовности помещений и территории учреждения к новому учебному году.

10. Ежемесячная премия не выплачивается за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

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

11. Основаниями для снижения размера премии являются:

нарушения, выявленные в ходе осуществления контроля – от 30 до 100%;

невыполнение должностных и рабочих обязанностей – от 30 до 100%;

нарушение инструкций, которые приводят к снижению качества работы – от 10 до 20%;

несвоевременное и некачественное представление информации – от 25 до 50%;

нарушение требований охраны труда, противопожарных и санитарных норм и правил – от 25 до 100%;

опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места – от 30 до 100%;

невыполнение приказов и (или) распоряжений руководства учреждения – от 25 до 100%;

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин – от 10 до 30%;

дисциплинарное взыскание – 50%;

утрата и (или) порча материальных ценностей – 100%;

использование государственного имущества не в служебных целях – 100%;

нарушение морально-этических норм – 50%.

#### IV. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

12. Единовременная выплата на оздоровление работникам осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них), из расчета 0,5 оклада (если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь).

13. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в бюджете.

14. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска. При последующем изменении оклада после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

15. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении

оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

16. В случае непредоставления трудового отпуска по уважительным причинам в текущем календарном году единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению работника. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления.

17. 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.

18. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени, в том числе, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

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

#### V. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

20. Материальная помощь оказывается всем категориям работников, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

21. Материальная помощь оказывается работнику на основании заявления работника с указанием конкретной причины.

22. Распределение материальной помощи производится ежемесячно или ежеквартально по согласованию с профкомом учреждения образования.

23. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в следующих случаях:

смерть близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети) – 1 базовая ставка;

смерть сотрудника – весь фонд материальной помощи учреждения за месяц;

длительная болезнь работника (один месяц и более) – 1 базовая ставка;

пожар, иные чрезвычайные ситуации – 2 базовые ставки;

кража, иные происшествя – до 1 базовой ставки;

иные непредвиденные ситуации.

24. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение текущего квартала года, распределяются в равных частях между всеми работниками учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

о внебюджетной деятельности  
ГУО «Граничский учебно-  
педагогический комплекс детский  
сад-базовая школа  
Молодечненского района»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Внебюджетная деятельность в ГУО «Граничский учебно-педагогический комплекс детский сад-базовая школа Молодечненского района» организуется с целью получения дополнительных источников финансирования для развития и обновления материально-технической базы в учреждении, для повышения заинтересованности работников в результатах своего труда за счет дополнительной оплаты труда, для стимулирования и развития индивидуальных и творческих способностей у детей.

1.2. Учреждение на основании действующих нормативных документов имеет право оказывать платные услуги в соответствии с настоящим положением, так как данные виды деятельности предусмотрены и определены Уставом учреждения образования.

1.3. Сфера платных услуг определяется наличием спроса у населения, интересами отдельных групп населения, реальными возможностями удовлетворения спроса.

1.4. Развитие внебюджетной деятельности не должно ухудшать качество предоставляемых бесплатных услуг, финансируемых из бюджета.

1.5. Внебюджетные средства учреждения образования образуются в процессе осуществления предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности.

### 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ.



2.1. Внебюджетные средства формируются по каждому источнику доходов, образованному в процессе осуществления предпринимательской деятельности и иной приносящей доходы деятельности.

2.2. Доходами от иной приносящей доходы деятельности являются:

2.2.1. доходы, полученные:

- от операций по сдаче в аренду оборудования, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, находящихся в республиканской и (или) коммунальной собственности и переданных в оперативное управление бюджетной организации;

- от операций по сдаче вторичных материальных ресурсов, в том числе драгоценных металлов;

- от реализации изделий, работ, услуг при осуществлении бюджетной организацией возложенных на нее в соответствии с законодательством функций некоммерческого характера;

- в виде неустойки (штрафа, пени), суммы, полученной в результате применения иных мер ответственности за нарушение договорных обязательств, в том числе в результате возмещения убытков, при осуществлении предпринимательской деятельности;

2.2.2. иные непосредственно не связанные с осуществлением предпринимательской деятельности доходы, полученные бюджетной организацией при осуществлении деятельности в соответствии с законодательством.

### 3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ВНЕБЮДЖЕТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Во внебюджетной деятельности принимают участие работники учреждения образования:

- организуют и выполняют платные услуги;

- осуществляют контроль по организации внебюджетной деятельности;

- предоставляют сведения для составления смет, калькуляций, расчетов.

### 4. НАПРАВЛЕНИЯ И ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ, ОСТАЮЩИХСЯ В РАСПОРЯЖЕНИИ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Ежемесячно по каждому источнику доходов определяется сумма превышения доходов над расходами, которая остается в распоряжении учреждения образования.

Сумма превышения доходов над расходами, остающаяся в распоряжении бюджетной организации, рассчитывается как разница между доходами от предпринимательской деятельности (доходами от иной приносящей доходы деятельности) по каждому источнику доходов, уменьшенными на суммы налогов, сборов (пошлин) и иных обязательных платежей, уплаченных в республиканский и местные бюджеты,

государственные внебюджетные фонды, и фактическими расходами по каждому источнику доходов в пределах сметы.

4.2. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, используются для:

развития материально-технической базы;

осуществления научной, научно-технической и инновационной деятельности;

осуществления дополнительных выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам бюджетной организации, обучающимся, иным лицам, определяемых на основании коллективного договора, соглашения, иного локального нормативного правового акта, принятых в соответствии с законодательством;

иных целей в соответствии с законодательством.

4.3. Расходование денежных средств осуществляется согласно утвержденным сметам.

4.4. Премирование осуществляется согласно Положению о премировании сотрудников за счет внебюджетных средств, получаемых при осуществлении приносящей доходы деятельности. Положение разработано на основании Инструкции о порядке составления, рассмотрения и утверждения бюджетных смет, смет доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций, утвержденной Постановлением Министерства финансов от 17 октября 2013 г. № 66., Положения о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013 г. № 641.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении объемов и качества услуг, оказываемых населению на платной основе.

УТВЕРЖДЕНО

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_20\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании  
сотрудников за счет  
внебюджетных средств,  
получаемых при осуществлении  
приносящей доходы деятельности.

1. Условия премирования:

1.1. Обязательным условием премирования сотрудников является превышение доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, а также обеспечение эффективной и качественной работы по увеличению объема платных образовательных услуг, оказываемых населению.

1.2. Конкретный размер премии сотрудникам, оказывающим платные образовательные услуги населению, а также лицам, содействующим оказанию этих услуг, устанавливается постоянно действующей комиссией по премированию, созданной приказом руководителя учреждения образования. Комиссия подводит итоги и учитывает показатели работы при премировании каждого работника. Результаты работы комиссии оформляются приказом.

1.3. Руководитель учреждения образования в отдельных случаях может самостоятельно премировать своих сотрудников.

2. Порядок премирования:

2.1. Премирование работников производится не реже одного раза в квартал на основании приказа, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.2. На премирование направляется не менее 40 % от суммы, остающейся в распоряжении учреждения. При этом данные средства могут использоваться на премирование и оказание материальной помощи работникам, учащимся, установление надбавок работникам организации за высокие профессиональные достижения в работе, сложность и напряженность труда.

2.3. Основанием для начисления премии являются данные статистической отчетности, бухгалтерского учета.

2.4. Сумма премии распределяется между работниками с учетом индивидуального вклада каждого работника в общие результаты труда.

2.5. Премия, выплачиваемая одному работнику, максимальным размером не ограничивается.

2.6. Кроме работников, непосредственно оказывающих услуги, может быть премирован руководитель учреждения образования, иные лица, обеспечивающие качественное и эффективное выполнение мероприятий, направленных на развитие системы.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

Перечень работников, которым устанавливается  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	Заведующий хозяйством	5

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008г. №408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» с изменениями и дополнениями; приказ начальника управления по образованию Молодечненского райисполкома от 12.04.2019 № 287 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам управления образования и подведомственных учреждений с изменениями и дополнениями».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_20\_\_\_\_

## СПИСОК

профессий и должностей работников,  
подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Периодичность медосмотра
1.	Работники учреждений общего среднего, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей	Приложение 3 п.22. Работы в учреждениях образования для детей, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
2.	Работники дошкольных учреждений образования	Приложение 3 п.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных с круглогодичным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год
3.	Работники пищеблока	Приложение 3 п.20. Работы в организациях	1 раз в год

		пищевой промышленности, раздаточных пунктах, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, 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, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, включая производственную практику учащихся и студентов.	
4.	Повар	Приложение 1 п.4.9. Тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м <sup>2</sup> (при классе условий труда 3.1 и выше). Приложение 3 п.20. Работы в организациях пищевой промышленности, раздаточных пунктах, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, 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, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, включая производственную практику учащихся и студентов.	1 раз в два года  1 раз в год
5.	Уборщик помещений (служебных)	Приложение 1 п.1.2.3. Синтетические моющие средства Приложение 1 п.1.2.8. Дезинфицирующие средства (приготовление и использование).	1 раз в три года  1 раз в два года

6.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Приложение 3 п.4. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42В и выше переменного тока и 110В и выше постоянного тока Приложение 3 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)	1 раз в два года
7.	Сторож	Приложение 3. п.11.Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны.	1 раз в два года
8.	Учитель технического труда	Приложение 3. п.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции).	1 раз в два года

Основание: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 20 июля 2019г. №74 “О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих”.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
 комитета государственного  
 учреждения образования  
 «Граничский учебно-педагогический  
 комплекс детский сад-базовая школа  
 Молодечненского района»

Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_



УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное  
получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты

№ № п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол- во компл. .		
1.	Дворник	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12			
		Головной убор из х/б ткани		12			
		Ботинки кожаные	Ми	12			
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа			
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>					
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36			
		Сапоги резиновые	В	24			
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>					
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36			
		<i>Зимой дополнительно:</i>					
		Валяная обувь	Тн20	48			
		Галоши на валяную обувь		24			
Рукавицы	Тн	До износа					

		утепленные					
2.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12			
		Головной убор из х/б ткани		12			
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	12 6			
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа			
		<i>При выполнении работ с пульверизатором дополнительно:</i>					
				Респиратор		До износа	
3.	Слесарь-сантехник	Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12			
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12			
		Сапоги резиновые	В	12			
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа			
		Перчатки резиновые		До износа			
		Каска защитная		24			
		<i>При работе в колодцах дополнительно:</i>					
				Пояс предохранительный ляточный		Дежурный	
				Противогаз шланговый		До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>					
				Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
				Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
				Сапоги кирзовые утепленные на			

		резиновой подошве	СлТн30	24		
4.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б	ЗМи	12		
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12		
		Фартук х/б	Ми	6		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>				
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Валяная обувь	Тн20	48		
		Галоши на валяную обувь		24		
		5.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12
<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи			12		
Ботинки кожаные	Ми			12		
<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>						
Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн			36		
Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн			Дежурный		
Сапоги резиновые	В			24		
<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>						
Полушубок	Тн			Дежурный		
Валяная обувь	Тн20			48		
Галоши на валяную обувь		24				

		Рукавицы утепленные	Тн	До износа		
6.	Уборщик помещений служебных	Халат х/б	ЗМи	12		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>				
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>				
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа		
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа		
		Перчатки резиновые	Бм	До износа		
7.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудовани я	Костюм х/б	ЗМи	12		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные		
		Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		Каска защитная		24		
		Очки защитные	ЗП	До износа		
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно</i>				
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурны й		
		Сапоги резиновые	В	24		
		<i>Зимой на наружных работах</i>				

		<i>дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Подшлемник зимний		24	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн20	24	
		Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа	
8.	Заведующий хозяйством	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
9.	Воспитатель	Халат х/б	ЗМи	12	3
10.	Повар (шеф-повар)	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	4
		Фартук х/б	Ми	6	3
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3
		Туфли (тапочки) кожаные	3	12	2
11.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	3
		Колпак х/б (косынка х/б)		6	3
		Перчатки резиновые		До износа	
12.	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений:</i> Халат х/б Перчатки резиновые	ЗМи	12 До износа	3
		<i>Для раздачи пищи:</i> Фартук х/б Косынка х/б	Ми	6 6	3 3
		<i>Для мойки посуды:</i>			

		Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	Вн	6 До износа	2
		<i>Для уборки туалета:</i> Халат х/б Фартук клеенчатый	ЗМи Вн	12 6	3 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться  
моющими и обеззараживающими средствами.

№п/п	Наименование профессий и должностей	Выдаваемое средство и его количество (1раз в месяц)
1.	Кладовщик	Мыло, 400 г.
2.	Повар	Мыло, 400 г.
3.	Кухонный работник	Мыло, 400 г.
4.	Уборщик помещений служебных	Мыло, 400 г.
5.	Слесарь-сантехник	Мыло, 400 г.
6.	Дворник	Мыло, 400 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения  
образования «Граничский учебно-  
педагогический комплекс детский сад-базовая  
школа Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_

## ПЛАН

## мероприятий по улучшению условий охраны труда

## в ГУО «Граничский учебно-педагогический комплекс детский сад – базовая школа Молодечненского района»

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечание
		Планируемая	Фактическая				
I. Организационные мероприятия							
1	Обучение по вопросам охраны труда работников учреждения			Согласно графику	Руководитель учреждения	Исключение несчастных случаев, 26 работников	
2	Проверка знаний работников по вопросам охраны труда			Согласно графику	Комиссия по проверке знаний	Отсутствие нарушений по охране труда на рабочем месте, 26 работников	
3	Проведение вводных, первичных, внеплановых, повторных и целевых инструктажей			По мере необходимости	Ответственный за охрану труда, руководитель учреждения	Отсутствие нарушений по охране труда на рабочем месте, 26 работников	
II. Технологические мероприятия							



1	Проведение осмотра технического состояния здания школы			Апрель, октябрь	Комиссия по обследованию здания	Своевременное выявление и устранение обнаруженных нарушений, 5 человек	
2	Проведение обследования технического состояния спортивного оборудования			Август	Комиссия по обследованию	Проведение приемочных испытаний, создание безопасных условий для обучающихся, 6 человек	
3	Проведение проверки наличия инструкций по охране труда			Согласно плану работы	Комиссия по охране труда	Своевременное выявление и устранение недостатков	
4	Обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты	80,0		Сентябрь, январь	Руководитель, завхоз	Обеспечение безопасных условий труда, 11 человек	
5	Выполнение предписаний Молодечненского горрайотдела по чрезвычайным ситуациям: -оборудование дверей доводчиками;	60,0		На протяжении года	Руководитель, завхоз	Обеспечение безопасных условий для работников и обучающихся	
6	Проведение Дней охраны труда			Ежеквартально	Руководитель, ответственный за охрану труда	Создание безопасных условий для работников и обучающихся	

7	Проведение учебной эвакуации на случай возникновения чрезвычайных ситуаций			Март сентябрь декабрь	Руководитель	Обеспечение чётких и слаженных действий в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, 26 работников	
8	Проведение косметического ремонта коридора, учебных кабинетов, подсобных помещений	3000,0		Июль-август	Руководитель, завхоз	Создание условий, отвечающих санитарным нормам и правилам «Требования для учреждений общего среднего образования»	
9	Благоустройство территории школы	50,0		Апрель-май	Руководитель, завхоз	Создание условий, отвечающих санитарным нормам и правилам	
10	Проведение общественно-административного контроля за состоянием охраны труда			1 раз в квартал	Общественный инспектор по охране труда, администрация	Отсутствие нарушений по охране труда на рабочем месте	
11	Приобретение дезинфицирующих и моющих средств	200,0		По мере необходимости	Завхоз	Создание условий, отвечающих санитарным нормам и правилам «Требования для учреждений	

						общего среднего образования», 26 работников	
12	Пополнение аптечек первой медицинской помощи	20,0		По мере необходимости	Заведующие учебными кабинетами	Обеспечение безопасных условий, 5 человек	
13	Проведение контроля за прохождением периодического медицинского контроля			На протяжении года	Социальный педагог	Создание условий, отвечающих санитарным нормам и правилам «Требования для учреждений общего среднего образования», 26 человек	

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Граничский учебно-педагогический комплекс детский сад-базовая школа Молодечненского района»

\_\_\_\_\_  
Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 20\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ**

подразделений учреждения образования  
для обеспечения медицинскими аптечками  
с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Пищеблок.
2. Спортивный зал.
3. Учебные кабинеты: физики, информатики

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

2. П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).

3. Санитарные нормы и правила Республики Беларусь.

## ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи  
(универсальную)

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 №10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20.0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.
Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4x10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 №31) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
ГУО «Граничский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_20\_\_\_\_

Список

профессий и должностей работников, подлежащих  
санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар.
2. Кухонный рабочий.
3. Кладовщик.
4. Воспитатель дошкольного образования.
5. Помощник воспитателя.
6. Уборщик помещений (служебных).
7. Заведующий хозяйством.

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 №120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_20\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым  
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	календарный год

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_



УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования «Граничский  
учебно-педагогический комплекс  
детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

## ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по  
результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с  
вредными и (или) опасными условиями труда

№№ п/п	Код и наименование профессии, должности (вида работ) по ЕТКС	Вредные и опасные производственные факторы
1.	Повар 16675	б/микроклимат в помещении: - температура воздуха

Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям  
труда

Классы условий труда	Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
3 класс (вредные условия труда): 3.1 (1 степени)	0,10

Основание:

1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

И.Л.Петрашкевич

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

## ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность отпуска
1.	Повар	4

Основание:

1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

**Примечание:** Дополнительный отпуск предоставляется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда только тем работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Граничский учебно-педагогический  
комплекс детский сад-базовая школа  
Молодечненского района»

Ж.В.Савицкая

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_