

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОРЕЧСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ САНАТОРНАЯ
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ГРОДНЕНСКОГО РАЙОНА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025-2028 годы

Одобрен на профсоюзном собрании
_____, протокол № ____

аг.Поречье

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между коллективом работников, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Профком), представляющий интересы работников, в лице председателя первичной профсоюзной организации и нанимателем учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» (далее – Учреждение) в лице уполномоченного должностного лица, директора Учреждения (далее – Наниматель), в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь далее – Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025 – 2027, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025 – 2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между Гродненским районным исполнительным комитетом, представителем нанимателей, Гродненским Советом сельскохозяйственных кооперативов и Гродненским районным объединением профсоюзов, Соглашением между управлением образования Гродненского районного исполнительного комитета и Гродненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

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

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

4. Наниматель признает Профсоюзный комитет 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, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, областных Соглашений между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашения между Гродненским районным исполнительным комитетом, представителем нанимателей, Гродненским Советом сельскохозяйственных кооперативов и Гродненским районным объединением профсоюзов, Соглашения между управлением образования Гродненского районного исполнительного комитета и Гродненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников Учреждения.

7. Нормы и гарантии отраслевого, областного и районного соглашений и Договора обязательны для исполнения Сторонами и не могут быть снижены.

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

9. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам.

10. Проект Договора, дополнений и изменений к нему направляются в Гродненскую районную организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения, с целью осуществления оценки норм проекта Договора, дополнений и изменений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

11. Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на профсоюзном собрании.

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

12. 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 Республики Беларусь.

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

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

Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по коллективным переговорам.

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

14. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более 3-х лет, и, в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса, продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

16. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Учреждения или ППО, Профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

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

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

17. Анализ Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей не реже одного раза в полугодие на профсоюзном собрании.

18. Наниматель представляет Договор и вносимые в него в дальнейшем дополнения и изменения для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Гродненского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

19. Договор подписывается в 4-х экземплярах и хранится у Нанимателя, один экземпляр вывешивается для ознакомления с ним сотрудников Учреждения, один экземпляр направляется в Гродненскую районную организацию Белорусского профсоюза работников образования и науки, один экземпляр остается в Управлении по труду, занятости и социальной защите Гродненского районного исполнительного комитета.

ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

20. Наниматель обязуется:

20.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы и отпускных работникам в полном объеме.

Выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц (ст. 73 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – Трудовой кодекс): 18-го числа за текущий месяц, зарплата – 3-го числа – за предыдущий месяц. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

В исключительных случаях внеплановый аванс в счет заработной платы выплачивать по заявлению работника и с согласия Нанимателя или уполномоченного должностного лица.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством.

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

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

Выдавать каждому работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

20.2. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Нанимателя, производится не позднее дня увольнения.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие денежные выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, Наниматель обязан в указанный срок выплатить неоспариваемую сумму.

20.3. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков.

В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок за время трудового отпуска должен быть выплачен, с согласия работника, не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

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

20.5. Устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, совмещающим работу с обучением, работникам из неполных семей, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

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 Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

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

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного

согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

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

В каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени, не превышающего объема установленной педагогической нагрузки, и регулируется графиком работы, утвержденным по согласованию с Профкомом, с учетом производственной необходимости, рационального использования рабочего времени, семейно-бытовых обстоятельств и других случаев, предусмотренных Договором. В этот период Нанимателем по согласованию с Профкомом или по предложению Профкома (председателя первичной профсоюзной организации) может быть введен суммированный учет рабочего времени, с отработкой рабочего времени не более 5 часов в день.

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

20.8. Предусматривать работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до 1,25 ставки, свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, повышения квалификации, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов и образовательного процесса в целом (далее – методический день).

20.9. Для работников, у которых смена превышает установленную законодательством продолжительность, для которых невозможно или нецелесообразно соблюдение ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени (Приложение 9).

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

20.10. 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, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами

коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств бюджета.

21. Первичная профсоюзная организация обязуется:

21.1. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением педагогической нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи, осуществлением единовременной выплаты на оздоровление.

21.2. Контролировать использование фондов на премирование работников, установление надбавок стимулирующего характера, неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (далее – материальное стимулирование), выплат компенсационного характера, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление.

21.3. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

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

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

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Нанимателем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

22.2. Установление норм материального стимулирования труда, оказания материальной помощи руководителям организаций, подчиненных управлению образования, осуществляется по согласованию с организацией Профсоюза, вышестоящей для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете, в соответствии с Положениями, управлением образования по согласованию с вышестоящей организацией Профсоюза, являющимися неотъемлемой частью Соглашения, заключенного между ними.

Материальная помощь руководителю Учреждения оказывается в случаях, установленных Положением о размерах, порядке и условиях осуществления выплаты материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являющимся приложением к Договору Учреждения, по заявлению руководителя, на

основании приказа начальника главного управления образования Гродненского областного исполнительного комитета.

Материальное стимулирование труда работников, на которых возложены обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.) производится на основании приказа Учреждения, согласованного с Профкомом Учреждения. Размеры выплат согласовываются главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета после рассмотрения ходатайства Учреждения.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя на период вакансии производится в соответствии с положениями, разработанными главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета, на основании приказа.

Премирование работников Учреждения, установление надбавок, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление производиться в соответствии с положениями, предусматривающими показатели, условия и размеры. Эти положения являются неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложения 1, 2, 3, 4).

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

Порядок работы комиссии определяется положением о паритетной комиссии (Приложение 5).

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием), наставничество, организационно - воспитательная работа и другие обязанности в порядке и на условиях, определяемых Договором, соответствующими положениями.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Руководитель Учреждения, имеющий педагогическую нагрузку (на условиях совместительства), дополнительно стимулируется за эту работу на общих основаниях согласно Положениям (Приложения 1, 2).

22.3. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении

Учреждения, осуществляется в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премии по согласованию с Профкомом.

22.4. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премии.

22.5. Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены наградами Министерства образования, государственных органов согласно соответствующим положениям о наградах, Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премии (Приложение 2).

22.6. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарноэпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом Договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы оплата труда производится им в полном объеме.

В случае производственной необходимости (устранение предписаний контролирующих и надзорных служб: ремонт пищеблока, замена технологического оборудования в Учреждении и др.) Наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу по другой профессии, специальности, квалификации, должности, а также на работу к другому нанимателю с оплатой в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса.

22.7. Наниматель обязан принимать меры по обеспечению работников работой в соответствии с их должностными обязанностями.

22.8. Перечень должностей и профессий работников Учреждения и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам бюджетных организаций сферы образования регулируются Положением о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам Учреждения, а руководителю – соответствующим положением, разработанным главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета.

22.9. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), гибкие графики для отдельных категорий работников, расписания учебных занятий и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

22.10. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 % (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем с письменного согласия работника.

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

22.12. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

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

22.13. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируются постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 20 августа 2012 года №101 «Об утверждении инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава)» с изменениями и дополнениями.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы Министерства (медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

Квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.

При создании аттестационной комиссии по присвоению соответствующей квалификационной категории педагогическим работникам включать в ее состав представителя Профсоюза.

22.14. Графики отпусков в Учреждении утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года.

22.15. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, сверх нормы рабочего времени, в том числе к

выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, Договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

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

22.17. В целях обеспечения в Учреждении своевременной и в полном объеме замены воспитателей 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, учителей-дефектологов, воспитателей, педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей по причине командировки, болезни, направления на повышение 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 Учреждения.

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

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

22.20. Устанавливать дополнительные меры стимулирования, в том числе, повышение тарифного оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов и другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получивших

профессионально – техническое, среднее специальное, высшее и послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы.

22.21. Производить работникам (сторожам) доплаты в размере 35% от оклада за работу в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

22.22. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

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

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

ГЛАВА 3 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

23. Наниматель обязуется:

23.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие по согласованию с Профкомом.

23.2. Доводить до сведения коллектива работников правовые акты по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономических прав работников отрасли в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

Своевременно информировать коллектив работников об изменениях и (или) дополнениях в законодательстве, касающихся вопросов условий,

организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономических прав работников отрасли.

23.3. 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, с должностной (рабочей) инструкцией, Уставом Учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

23.4. Приглашать председателя Профкома на все совещания и мероприятия, проводимые Нанимателем.

23.5. Своевременно направлять в адрес Профкома приказы, инструктивные письма, другие документы, касающиеся вопросов условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников Учреждения, для согласования и ознакомления.

24. Первичная профсоюзная организация обязуется:

24.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

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

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

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

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

24.6. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования

и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников Учреждения, принимаются Нанимателем (уполномоченными должностными лицами) по согласованию с Профкомом.

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

25.3. Обеспечить доведение оперативной информации о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения работников.

25.4. Не реже одного раза в год проводить совместное изучение соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на собрании трудового коллектива.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора в форме проверок, мониторингов, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

25.5. Совершенствовать порядок проведения аттестации педагогических работников на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам Учреждения (работникам культуры, физической культуры и спорта, медицинским работникам и другим) осуществляются в соответствии с законодательством.

25.6. Наниматель по согласованию с Профкомом 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), предупредив работника об изменении существенных условий

труда письменно не позднее чем за один месяц.

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

Наниматель обязан предупредить за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

25.7. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса.

25.8. 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.

25.9. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, профессиональное образование, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению Нанимателя (по решению Нанимателя о направлении на обучение, в соответствии с Договором, трудовым договором или договором в сфере образования), а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) либо итоговой

аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214-216 и 211 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет работникам, впервые получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

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

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

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

При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора Нанимателя с работниками, обучающимися не в педагогических заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст. 216 Трудового Кодекса.

25.10. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде:

лицам моложе восемнадцати лет;

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

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;
работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989гг.;

работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии;

в определенный период:

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

супругам, работающим в учреждении, по их заявлению – одновременно;

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

педагогическим работникам в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

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

25.11. При наличии у работника путевки 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.

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

25.13. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней. При этом Договором и Нанимателем предусмотрена большая продолжительность отпуска, которая не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам, предусмотренным Договором, иными локальными правовыми

актами, Нанимателем предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных Договором, иными локальными правовыми актами, Нанимателем.

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

Для работников бюджетных организаций, сохранение среднего заработка, предусмотренное частью второй настоящего подпункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

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

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

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

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

25.15. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

25.16. По письменной просьбе учителя (преподавателя) Учреждения, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему кратковременный отпуск по семейно-бытовым причинам, продолжительностью, указанной в Договоре, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

25.17. Наниматель вправе отозвать работника из отпуска с его согласия в исключительных случаях:

предотвращение производственной аварии, выполнение работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

предотвращение несчастных случаев;

устранение случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи и т.д.

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

25.18. По уважительным причинам (по семейно-бытовым обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и другие), или по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен не более чем на три части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

25.20. Работники обязаны безвозмездно отработать 4 часа на благоустройстве территории Учреждения.

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

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса, в соответствии с документами из учреждения получения образования с оплатой, предусмотренной Договором Учреждения.

ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

26. Наниматель обязуется:

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

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

Предусматривать меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в Учреждении.

26.3. Уведомлять первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за три месяца, о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы Учреждения, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

27. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

27.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения Учреждения, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

28. Стороны обязуются добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов.

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

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

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

- имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
- разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- одному из двух работающих в Учреждении родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;
- имеющим длительный непрерывный стаж работы в Учреждении (10 лет и более);
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в Учреждении;

избранным в состав профсоюзных органов;
членам комиссий по трудовым спорам;
предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в Учреждении специальностям;

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

29.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод Учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с соответствующим комитетом Профсоюза в зависимости от подчиненности организаций.

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

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

29.6. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, при появлении вакансий возвращаться на работу в Учреждение.

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

29.8. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок без их согласия на заключение контрактов.

29.9. В случае истечения срока действия контракта в период

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

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

29.11. Продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

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

29.12. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в Учреждении (10 лет и более), с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда, в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты

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

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

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

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

29.15. Установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса, а именно при направлении на работу при условии установления надбавки или повышения тарифной ставки (тарифного оклада) на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в Учреждение.

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, осуществлять единовременную выплату в размере 5 базовых величин для работников, продолжающих работать в Учреждении, заключивших контракт сроком не менее чем на три года.

С целью последующего закрепления молодых специалистов сохранять надбавку или повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 50% в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса работникам на третьем году работы, продолжившим работать в Учреждении после окончания обязательного срока работы по распределению (направлению на работу).

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

29.17. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под подпись с коллективным договором, ПВТР, иными локальными правовыми актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу работника Наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности, должности педагогических работников и другие должности (профессии рабочих). Характеристика подписывается руководителем Учреждения.

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

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

состояния здоровья;

поступление на военную службу по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

назначения пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

избрание на выборную должность;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи;

ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

изменения семейного положения;

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

трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность;

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

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

другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, Договором.

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

29.21. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

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

29.23. Не допускать привлечения работников Учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, кроме работ не требующих специальных знаний, умений и навыков.

29.24. Предоставлять педагогическим работникам, чей трудовой отпуск составляет 24 календарных дня и с которыми заключен контракт, дополнительный поощрительный отпуск 5 календарных дней с сохранением среднего заработка в соответствии с абзацем вторым пункта три части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА

30. Наниматель обязуется:

30.1. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее-СУОТ) Учреждения и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

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.

30.2. Обеспечить разработку и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение 16).

Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для выполнения мероприятий, предусмотренных Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

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

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

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

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

30.6. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке Учреждения к работе в осенне-зимних условиях.

30.7. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

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

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

30.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников (Приложения 11, 13).

30.11. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, подлежащих специальному расследованию, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда областной организации Профсоюза.

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

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

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

30.14. Назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2023) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей» (ПТЭЭП), утв. постановлением Министерства энергетики

Республики Беларусь 27.11.2023 № 47, из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании Учреждения таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.

30.15. Предусмотреть создание условий для обеспечения работников горячим питанием и назначить ответственных из числа руководства Учреждения за обеспечение работников Учреждения горячим питанием.

30.16. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов.

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

30.17. Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением работниками требований по охране труда.

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

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

31. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

31.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

Заслушивать отчеты о работе общественных инспекторов по охране труда на заседании Профкома (профсоюзных собраниях) один раз в квартал.

31.4. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

31.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию

Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда областной организации Профсоюза.

31.6. 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 222 Указа Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 «О страховании».

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

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

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

31.10. Не реже одного раза в год с участием представителя Нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в Учреждении, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу во вредных и особых условиях труда.

31.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

31.12. Принимать участие в районном (областном) этапе смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию Белорусского профессионального союза работников образования и науки по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

31.15. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда.

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

32.3. В целях обучения работников Учреждения, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по оборудованию уголка по охране труда, организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма», по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, руководителями структурных подразделений.

32.4. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 6);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 7);

созданием условий для питания работников через пищеблок Учреждения, комнату для приема пищи;

обеспечением кабинетов, спортивного зала, зала физической реабилитации, пищеблока, прачечной аптечками первой помощи (Приложение 8);

оборудованием санитарно-бытовых помещений, предоставлением работникам, работающим на открытом воздухе и в неотопливаемых помещениях, дополнительных перерывов для обогрева и (или) охлаждения, оборудованием мест для обогрева и (или) охлаждения (Приложение 17).

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

ГЛАВА 6

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

34. Наниматель обязуется:

34.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников Учреждения.

34.2. Содействовать в необходимости предоставления путевок на оздоровление детей сотрудников на базе детского оздоровительного лагеря «Сузорье» на 1, 2, 3 и 4 смены.

34.3. Освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103-1 Трудового кодекса.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

34.4. Лицам, уволенным с военной службы, альтернативной службы, гарантируется:

сохранение в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, а лицам из числа молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) – права на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего). В случае заболевания, получения травмы в период прохождения военной службы по призыву, альтернативной службы, не препятствующих поступлению на работу, за лицами, уволенными с военной службы, альтернативной службы, сохраняется в течение трех месяцев со дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности право поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, при условии письменного уведомления об этом нанимателя;

предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее одной минимальной заработной платы.

35. Первичная профсоюзная организация обязуется:

35.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников Учреждения.

35.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждения, в том числе на базе организаций УП "Белпрофсоюзкурорт" и ТЭУП "Беларустурист", добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

35.3. Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждения, их детей и информировать коллектив работников.

35.4. Приглашать ветеранов труда к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в Учреждении.

36. Стороны обязуются добиваться:

36.1. Выделения по возможности жилья работникам Учреждения.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределением жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

Решение о предоставлении жилых помещений принимается на совместном заседании Нанимателя и Профкома.

37.2. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство жилых домов, квартир, садовых домиков.

37.3. Включать в состав комиссий по оздоровлению и курортному лечению представителей Профкома. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на оздоровление. Путевки выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, с хроническими заболеваниями при наличии подтверждающих документов.

37.4. В целях укрепления здоровья работников Учреждения, дальнейшего развития массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, туризма принимать участие в областных, районных спартакиадах и туристических слетах.

37.5. Для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно - массовых мероприятий, могут освобождаться Нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-

массовых мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

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

37.6. Создать условия для питания работников в школьной столовой Учреждения согласно их заявлениям.

37.7. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря из средств профсоюзного бюджета (одна базовая величина) при наличии средств.

37.8. Производить отчисление денежных средств профсоюзной организации 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 фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

ГЛАВА 7

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

38. Наниматель обязуется содействовать:

38.1. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодежи, организации их медицинских осмотров.

39. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

40. Стороны обязуются:

40.1. Предоставлять дополнительные меры поддержки работающей молодежи, а также оказанию помощи на обустройство.

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. Оказывать материальную помощь (в том числе, на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок и др.) согласно Договору работникам из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу.

41.2. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором.

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

41.3. Содействовать в решении жилищных вопросов. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной жизни трудового коллектива.

ГЛАВА 8

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

42. Наниматель обязуется:

42.1. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников Учреждения.

42.2. Рассматривать по предоставлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективе Учреждения, а также по итогам проверок, проведенных представителями Профкома. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

42.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, доступ в интернет, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

42.4. Обеспечивать предоставление Профкому для осуществления уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

42.5. За работниками, участвующими в коллективных переговорах

от имени первичной профсоюзной организации, сохранять средний заработок на весь период переговоров.

42.6. Создавать в Учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности первичной профсоюзной организации.

42.7. Наниматель не вмешивается во внутрипрофсоюзные дела, воздерживается от действий, препятствующих выполнению Профсоюзом Уставных обязанностей.

43. Первичная профсоюзная организация обязуется:

43.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде, об охране труда, заработной платы, реализации Договора.

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

43.3. Принимать участие в смотре конкурсе на лучшую постановку профсоюзной работы. Освещать через профсоюзный уголок, сайт Учреждения работу первичной профсоюзной организации.

44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. Проводить согласованную политику по укреплению первичной профсоюзной организации.

44.2. Использовать информационные системы Учреждения для информирования о деятельности Сторон по выполнению настоящего Договора, содействовать созданию в Учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности первичной профсоюзной организации.

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

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в план совместной работы управления образования и районной организации Профсоюза, и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

44.4. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе

предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в Учреждении.

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

44.6. Нанимателю применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим их поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм Договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере не ниже 50 процентов оклада.

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

44.7. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации Учреждения, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения Учреждения, расположенных в другой местности), 4 статьи 42 Трудового кодекса:

с работниками, избранными в составы комитетов соответствующих организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия руководящего органа соответствующей организации Профсоюза, с председателем руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с работниками, избранными в районный, областной комитеты Профсоюза и не освобожденными от работы – с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по Договору, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта,

производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

44.8. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.7, допускается только с предварительного согласия комитета Профсоюза соответствующего уровня.

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

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

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

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

ГЛАВА 9 СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

45. Первичная профсоюзная организация обязуется:

45.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации Учреждения, её целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

46. Стороны пришли к соглашению:

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

46.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается с предварительного уведомления Профкома.

ГЛАВА 10 ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

48. Наниматель обязуется:

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

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

49. Первичная профсоюзная организация обязуется:

49.1. Изучать практику социального партнерства, реализацию Договора, обобщать лучший опыт.

50. Стороны пришли к соглашению:

50.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по коллективным переговорам.

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

50.3. Обеспечивать участие представителей Сторон Договора в

работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

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

50.5. Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющихся от участия в переговорах.

50.6. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут следующую ответственность:

лишение надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;
привлечение к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

50.8. Выполнение настоящего Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее одного раза в полугодие (в июне и декабре) с составлением акта.

50.9. Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются в выполнении Договора на профсоюзном собрании не реже одного раза в полугодие.

50.10. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

50.11. Систематическое невыполнение обязательств Соглашения, Договора является одним из условий досрочного расторжения контракта с Нанимателем Учреждения.

50.12. Считать Соглашение основой для заключения Договора.

50.13. Проект Договора, дополнительного соглашения к нему

направляются в райком Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проекта Договора, дополнительного соглашения к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

50.14. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, включить в Договор следующие положения:

50.14.1. Положение о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа- интернат Гродненского района» (Приложение 1);

50.14.2. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премии работникам учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа- интернат Гродненского района» (Приложение 2);

50.14.3. Положение о размерах, порядке и условиях единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа- интернат Гродненского района» (Приложение 3);

50.14.4. Положение о порядке оказания материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями работникам учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа- интернат Гродненского района» (Приложение 4);

50.14.5. Положение о паритетной комиссии учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа- интернат Гродненского района» (Приложение 5);

50.14.6. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение 6);

50.14.7. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 7);

50.14.8. Перечень помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи (Приложение 8);

50.14.9. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым вводится суммированный учет рабочего времени (месяц, квартал, полугодие, год) (Приложение 9);

50.14.10. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), с которыми нанимателем могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение 10);

50.14.11. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), подлежащих периодическим медицинским осмотрам (Приложение 11);

50.14.12. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), на период отпусков которых требуется замена (Приложение 12);

50.14.13. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации (Приложение 13);

50.14.14. Перечень профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания, с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи (Приложение 14);

50.14.15. Перечень профессий работников, которым предоставляются дополнительные специальные перерывы для обогрева в холодный период (Приложение 15);

50.14.16. План мероприятий по охране труда (Приложение 16);

50.14.17. График обогрева и охлаждения уборщиков территорий и рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений при низких и высоких температурах наружного воздуха (Приложение 17).

51. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников - членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений Договора на указанных работников не определены Договором.

Работники организации, не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»

_____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»

_____ М.И.Герук

Одобен на собрании коллектива работников
« ____ » _____ 2025 г. протокол № ____

Договор подписан « ____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
23.10.2025 № 156

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размерах установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» (далее – Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями и устанавливает порядок и условия осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством.

1.2. Осуществление компенсирующих выплат производится с целью материального поощрения работников учреждения образования.

1.4. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности деятельности учреждения образования, а также за внесение личного вклада в развитие и совершенствование системы образования, за организацию качественного образовательного процесса в соответствии с Конституцией, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь.

1.5. Источниками средств, направляемых на стимулирующие и компенсирующие выплаты, являются:

- средства, предусматриваемые в бюджете учреждения образования;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.6. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не начисляются за периоды: временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпусков без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

Работнику учреждения образования, проработавшему неполный месяц, за который производится осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия трудового договора (контракта) и по другим причинам, осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат может производиться пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные стимулирующие и компенсирующие выплаты, перерасчету не подлежат.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения образования на месяц. Приказ издается на основании протокола заседания паритетной комиссии.

1.8. Директору учреждения образования размер, порядок и условия осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат устанавливаются главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета.

1.9. Настоящее Положение является локальным актом, распространяет свое действие на всех работников учреждения образования, включая совместителей.

II. НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

2.1. Надбавка за характер труда устанавливается:

2.1.1. педагогическим работникам учреждения образования (за исключением директора и заместителей директора);

2.1.2. рабочим и межотраслевым служащим учреждения образования.

2.2. Источником средств для установления надбавки за характер труда педагогическим работникам являются бюджетные средства в размере 10% от суммы окладов педагогических работников.

Источником средств для установления надбавки за характер труда педагогическим работникам, штатные единицы которых содержатся за

счет приносящей доходы деятельности, являются внебюджетные средства, включаемые в расчет стоимости платных услуг.

2.3. Источником средств для установления надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим являются бюджетные средства в размере от 50 % до 110% от суммы окладов указанных работников согласно приказу главного управления образования Гродненского облисполкома на текущий год.

Объем средств на надбавку за характер труда рабочим и межотраслевым служащим и размер рассчитываются на основании штатного расписания, исходя из базовой ставки и минимальной заработной платы.

2.4. Перечень рабочих и межотраслевых служащих, которым выплачивается надбавка за характер труда, конкретный размер в процентах от оклада устанавливаются приказом директора учреждения образования.

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

2.6. Основание, размер надбавки за характер труда педагогическим работникам:

№ п/п	Основание	Размер % (включительно)
2.6.1.	За работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями	До 60
2.6.2.	За работу по организации питания учащихся, оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период	До 60
2.6.3.	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	До 60

2.6.4.	За работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам и другим образовательным мероприятиям и творческим конкурсам; организация, проведение указанных мероприятий)	До 60
2.6.5.	За организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	До 60
2.6.6.	На период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь	До 60

2.7. Основание, размер надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим:

№ п/п	Основание	Размер % (включительно)
2.7.1.	За сложность выполняемых работ, характер и специфику труда	До 100
2.7.2.	За эмоциональную напряженность при выполнении обязанностей	До 50
2.7.3.	За сложность сезонных работ	До 100
2.7.4.	За работу в ночную смену	До 30
2.7.5.	За обеспечение эффективной коллективной работы	До 50
2.7.6.	За работу в нестандартных условиях	До 50

2.8. Надбавка за характер труда может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки за характер труда по нескольким основаниям, они суммируются. Размеры надбавки за характер труда конкретным работникам максимальными размерами не ограничены.

2.9. Надбавка за характер труда не формирует ставку (оклад), на неё не начисляются иные стимулирующие выплаты (премии и т.д.).

Выплата надбавки за характер труда производится ежемесячно за фактически отработанное время.

III. НАДБАВКА ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

3.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный и оздоровительный процессы в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения финансово-хозяйственной деятельности.

Источником средств для установления надбавки за высокие достижения в труде являются бюджетные средства в размере 15% от суммы окладов работников.

3.2. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается на месяц в процентах от оклада или в базовых величинах (включительно) всем категориям работников учреждения образования, в том числе совместителям, и максимальными размерами не ограничивается. Выплата надбавок за высокие достижения в труде производится ежемесячно за фактически отработанное время, пропорционально нагрузке (за исключением базовых величин).

3.3. При распределении надбавок за высокие достижения в труде учитываются следующие показатели:

3.3.1. для заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе за:

высокие результаты работы, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля - до 70% (включительно);

активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности - до 50% (включительно);

организацию образовательного процесса в соответствии с современными требованиями - до 50% (включительно);

подготовку и проведение советов, педсоветов, семинаров, конференций, родительских собраний и других мероприятий - до 30% (включительно);

подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и учащимися - до 50% (включительно);

работу по комплектованию учреждения образования до - 30% (включительно);

отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников в период образовательного процесса (на рабочем месте) - до 30% (включительно);

обеспечение качественной работы Совета по питанию, бракеражной комиссии, аттестационной комиссии, комиссии по государственным закупкам, попечительского совета, общее руководство работой по охране труда - до 100% (включительно);

3.3.2. для педагогических работников за:

руководство методическим формированием, школой молодого педагога - до 30% (включительно);

ведение протоколов заседаний советов, педагогических советов, аттестационной комиссии, Совета профилактики, Совета по питанию, комиссии по государственным закупкам и т.д. - до 30% (включительно);

эффективное сопровождение сайта - до 30% (включительно);

эффективную организацию физкультурно-оздоровительной, культурно-массовой и экскурсионной работы - до 30% (включительно);

развитие форм ученического управления, организацию качественной работы детского самоуправления - до 30% (включительно);

эффективную организацию воспитательной работы с учащимися, обеспечивающую отсутствие противоправных действий с их стороны - до 30% (включительно);

организацию эффективной работы по сохранности школьного имущества - до 30% (включительно);

достижение стабильных результатов в учебной и воспитательной работе - до 30%;(включительно)

результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися - до 30% (включительно);

результативность работы занятий по интересам - до 20% (включительно);

качественное проведение открытых учебных и воспитательных занятий, методических недель (декад), педагогических советов, внеклассной работы по предмету, иных мероприятий в рамках учреждения образования, района, области и др. - до 50% (включительно);

системное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - до 20% (включительно);

работу по оформлению учебных кабинетов, созданию предметно-развивающей среды (наполнение средствами обучения, методическими разработками, учебно-методической литературой и др.), содержанию их в образцовом порядке - до 30% (включительно);

работу по оформлению спальных помещений, содержанию их в образцовом порядке - до 30% (включительно);

своевременное и качественное ведение установленной документации - до 30% (включительно);

транслирование педагогического опыта через публикации в средствах массовой информации - до 30% (включительно);

организацию качественной работы с законными представителями учащихся - до 30% (включительно);

проведение социально-значимой работы - до 30% (включительно);

исполнение обязанностей дежурного администратора - до 50% (включительно);

3.3.3. для иных категорий работников за:

обеспечение образовательного процесса техническими средствами обучения (установка, ремонт и другое) - до 30% (включительно);

проведение ремонтных работ хозяйственным способом - до 100% (включительно);

образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования - до 50% (включительно);

обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства, сохранности закрепленных материальных ценностей - до 50% (включительно);

качественное и своевременное выполнение ежеквартальных планов текущего ремонта - до 50% (включительно);

предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника - до 100% (включительно);

систематическое участие в работе по укреплению материально-технической базы, обновление и развитие материально-технической базы - до 50% (включительно);

постоянное и качественное содержание зон обслуживания в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями - до 50% (включительно);

создание и поддержание надлежащих жилищно-бытовых условий для учащихся - до 50% (включительно);

обеспечение качественным питанием учащихся - до 50% (включительно);

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - до 30% (включительно);

увеличение объема печатной работы - до 50% (включительно);

обеспечение качественной работы СМДО - до 30% (включительно);

работу по формированию, развитию и сохранности библиотечного фонда - до 50% (включительно);

своевременную и качественную подготовку отчетности - до 50% (включительно);

систематический анализ и внесение рациональных предложений в осуществление финансово-хозяйственной деятельности - до 50% (включительно);

3.3.4. для всех категорий работников (без учета фактически отработанного времени) за:

участие в республиканских выставках, фестивалях, научных конференциях и других мероприятиях республиканского уровня - до 3 базовых величин;

призовые места по итогам международных и республиканских конкурсов, соревнований, других мероприятий - до 5 базовых величин;

призовые места по итогам областных смотров, соревнований, конкурсов, фестивалей, др. мероприятий - до 3 базовых величин;

призовые места по итогам районных смотров, соревнований, конкурсов, фестивалей, др. мероприятий - до 2 базовых величин;

3.3.5. для всех категорий работников за:

оказание практической помощи работнику в приобретении навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей – до 30% (включительно);

высокий уровень исполнительской дисциплины - до 30% (включительно);

высокий объем и разнообразность выполняемых работ, их интенсивность, качество выполняемых работ - до 50% (включительно);

творческий и перспективный подход при выполнении сложных и новых работ - до 50% (включительно);

активное участие сотрудников в различных общественно-политических и культурно-массовых мероприятиях, смотрах, конкурсах, соревнованиях - до 50% (включительно);

своевременную и качественную подготовку отчетности - до 50% (включительно);

за содействие работникам и нанимателю в вопросах защиты их трудовых и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива, создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе - до 50% (включительно);

за содействие по осуществлению контроля за соблюдением работниками требований по охране труда, отстаивание прав работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей - до 20% (включительно);

активное участие в работе Совета по питанию, комиссии по государственным закупкам, аттестационной комиссии, попечительского совета и других комиссиях -до 30% (включительно);

значительный личный вклад в повышение авторитета и создание положительного имиджа учреждения образования и в связи с 50-летием – 5 базовых величин;

значительный личный вклад в повышение авторитета и создание положительного имиджа учреждения образования и в связи с достижением возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту - 5 базовых величин.

IV. ДОПЛАТА ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

4.1. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам учреждения образования за работу с обучающимися, находящимися в санаторной школе-интернате, в размере 30% (включительно) от базовой ставки приказом руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

4.2. Конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается в зависимости от степени взаимодействия работников с обучающимися:

Должность, профессия	Размер в % от базовой ставки (включительно)
заместитель директора по учебной работе; заместитель директора по воспитательной работе; заведующий библиотекой; педагог социальный; педагог-психолог; педагог-организатор; музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования; учитель; учитель-дефектолог; воспитатель; руководитель физического воспитания; помощник воспитателя; руководитель по военно-патриотическому	30

воспитанию	
------------	--

4.3. Доплата за особые условия труда устанавливается заведующему библиотекой за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета
23.10.2025 № 29

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ Ю.М.Можджер

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ М.И.Герук

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
23.10.2025 № 156

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях выплаты премии работникам учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» (далее – Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями и устанавливает размер, порядок и условия выплаты премии.

1.2. Осуществление премирования производится с целью материального поощрения работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности деятельности учреждения образования, а также за внесение личного вклада в развитие и совершенствование системы образования, за организацию качественного образовательного процесса в соответствии с Конституцией, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь.

1.3. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

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

1.5. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

20% от суммы окладов работников;

средства от внебюджетной деятельности учреждения образования в размерах, предусмотренных законодательством;

средства, не использованные в течение планового периода;

20% от суммы окладов работников, содержащихся за счет внебюджетной деятельности;

иные, не запрещенные законодательством средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

1.6. Премирование работников определяется дифференцированно, с учетом качества, эффективности труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.7 Размер премии определяется в индивидуальном порядке и устанавливается в процентах (включительно) от оклада и в базовых величинах. Педагогическим работникам – пропорционально педагогической нагрузке, но не более чем на ставку.

1.8. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за месяц, в котором она установлена.

1.9. Премия не начисляется за периоды: временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпусков без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

Работнику учреждения образования, проработавшему неполный месяц, за который производится осуществление выплаты премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия трудового договора (контракта) и по другим причинам, осуществление выплаты премии может производиться пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде. В случае изменения условий оплаты труда выплаченная, а также начисленная премия, перерасчету не подлежит.

1.10. Премия устанавливается приказом руководителя учреждения образования на месяц. Приказ издается на основании протокола заседания паритетной комиссии.

1.11. Директору учреждения образования размер, порядок и условия выплаты премии устанавливаются главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета.

1.12. Настоящее Положение является локальным актом, распространяет свое действие на всех работников учреждения образования, включая совместителей.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премия устанавливается **всем категориям работников за:**

2.2. выполнение в срочном порядке заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда - до 50% (включительно);

2.3. выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы - до 50% (включительно);

2.4. обеспечение своевременной и качественной подготовки:

к новому учебному году - до 100% (включительно);

к началу четверти - до 50% (включительно);

к открытию оздоровительных лагерей - до 100% (включительно);

к отопительному сезону - до 100% (включительно);

2.5. составление оперативной информации, запрашиваемой главным управлением образования, управлением образования Гродненского района и другими вышестоящими и контролирующими органами - до 50% (включительно);

2.6. организацию работы по пропаганде деятельности учреждения образования через средства массовой информации, буклеты, создание творческих отчетов, презентаций, роликов и т.д. - до 30% (включительно);

2.7. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе самоконтроля и других видов контроля - до 50 % (включительно);

2.8. эффективное участие работника в деятельности учреждения образования и его личный вклад в повышение рейтинга учреждения образования - до 50% (включительно);

2.9. эффективное участие работника в сохранении и развитии материально - технической базы учреждения образования - до 50% (включительно);

2.10. обеспечение рационального использования, экономии материальных, денежных и энергетических ресурсов - до 100% (включительно);

2.11. выполнение мероприятий по благоустройству и наведению порядка на земле - до 100% (включительно);

2.12. эффективную работу со спонсорами – до 100% (включительно);

2.13. эффективное участие работника в финансово-хозяйственной деятельности учреждения образования и его личный вклад в выполнение прогнозных показателей - до 50% (включительно);

2.14. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства - до 50 % (включительно);

2.15. выполнение плана и развитие внебюджетной деятельности - до 100% (включительно).

2.16. Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены наградами Министерства образования, государственных органов согласно соответствующим положениям о наградах.

Устанавливать работникам за награды Министерства:

награждение нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» - 7 базовых величин;

награждение Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь - 5 базовых величин;

награждение грамотой Министерства образования Республики Беларусь - 3 базовые величины.

За другие государственные и ведомственные награды - 2 базовые величины.

2.17. Помимо премии за показатели, определенные в вышеуказанных пунктах настоящего Положения, могут выплачиваться единовременно премии в связи с празднованием Дня защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Дня матери, 8 марта, профессиональными праздниками.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета
23.10.2025 № 29

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
Ю.М.Можджер

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
М.И.Герук

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
23.10.2025 № 156

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» (далее – Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями и устанавливает порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам.

1.2. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

государственные бюджетные средства в размере 1,0 окладов работников, содержащихся за счет бюджета;

средства от приносящей доходы деятельности в размере 1,0 окладов работников, содержащихся за счет внебюджетных средств.

1.3. Настоящее Положение является локальным актом, распространяет свое действие на всех работников учреждения образования, включая совместителей.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

2.1. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников учреждения образования.

2.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1,0 оклада каждого работника.

Педагогическим работникам единовременная выплата на оздоровление осуществляется с учетом педагогической (учебной) нагрузки.

2.3. Размер оклада работника, от которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление).

2.4. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

2.5. Единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени в случае, если:

работник принят на работу и отработал менее календарного года;

в случае если работник выходит из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет.

2.6. В случае если работник перешел с одной должности служащего (профессии рабочего) на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности служащего (профессии рабочего).

2.7. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника без предъявления документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

2.8. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется работнику один раз в календарном году, независимо от того, на сколько частей делится трудовой отпуск работника.

2.9. Директору учреждения образования размер, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление устанавливаются главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета.

2.10. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере по заявлению работника в конце календарного года, если работнику по уважительным причинам не предоставлен отпуск в текущем календарном году.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета
23.10.2025 № 29

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____Ю.М.Можджер

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____М.И.Герук

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
23.10.2025 № 156

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления выплаты материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями работникам учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» (далее – Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями и устанавливает размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам.

1.2. На оказание материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями работникам направляются в год:
средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
внебюджетные средства, предусмотренные для этих нужд;
иные, не запрещенные законодательством средства, полученные на эти цели.

1.3. Настоящее Положение является локальным актом, распространяет свое действие на всех работников учреждения образования, включая совместителей.

II. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ И ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ В СВЯЗИ С НЕПРЕДВИДЕННЫМИ МАТЕРИАЛЬНЫМИ ЗАТРУДНЕНИЯМИ

2.1. Выплата материальной помощи в связи с непредвиденными

материальными затруднениями производится на основании заявления работника с указанием причин необходимости и предоставлением подтверждающих документов (кроме пунктов 2.2.4. и 2.2.5.).

Расчет материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями, размер которой определяется в величинах, кратных размеру базовой величины, определяется исходя из размера базовой величины, действующей на дату написания работником заявления.

2.2. Материальная помощь в связи с непредвиденными материальными затруднениями оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах, кроме подпункта 2.2.7.):

2.2.1.	рождение ребенка (усыновление, удочерение)	5
2.2.2.	бракосочетание работника (при первом вступлении в брак)	5
2.2.3.	смерть члена семьи (муж, жена, дети) и родителей	15
2.2.4.	при наступлении у сотрудников несчастного случая с причинением материального ущерба по заключению экспертизы (пожара, затопления и др.) не по вине сотрудника	до 10 (включительно)
2.2.5.	обустройство, наем жилья молодым специалистам	5 (один раз в год)
2.2.6.	производственная травма, длительное лечение (более одного месяца), операция на жизненно важных органах	5
2.2.7.	увольнение после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы и принятие на прежнее место работы	1 минимальная зарботная плата

2.3. Оставшаяся часть материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями формирует фонд экономии материальной помощи и выплачивается работникам в составе заработной платы в конце календарного года (декабрь) в равных долях (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, совместителей).

2.4. Материальная помощь директору Учреждения оказывается в случаях, установленных Положением о размерах, порядке и условиях осуществления выплаты материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являющимся приложением к Договору Учреждения, по заявлению руководителя,

согласованному с профсоюзным комитетом Учреждения, на основании приказа начальника главного управления образования Гродненского областного исполнительного комитета.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания
профсоюзного комитета
23.10.2025 № 29

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ Ю.М.Можджер

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ М.И.Герук

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора учреждения
образования «Поречская
государственная санаторная
школа-интернат Гродненского
района»
30.12.2022 № 298

ПОЛОЖЕНИЕ
о паритетной комиссии учреждения образования
«Поречская государственная санаторная школа- интернат
Гродненского района» (далее – Положение)

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Республики Беларусь и определяет порядок работы комиссии учреждения образования «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» (далее – учреждение образования), созданной на паритетной основе.

ГЛАВА 2
ПРАВА ПАРИТЕТНОЙ КОМИССИИ

2. Паритетная комиссия учреждения образования имеет право:
рассматривать и анализировать итоги и показатели работы, давать оценку результатам деятельности работников и принимать решение об установлении (неустановлении), с учетом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера стимулирующих ежемесячных выплат, материальной помощи согласно Положению о порядке и условиях установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения образования, Положению о размерах, порядке и условиях выплаты премии работникам учреждения образования, Положению о размерах, порядке и условиях единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования, Положению о порядке оказания материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями работникам учреждения образования.

требовать от руководства необходимую информацию для полного изучения деятельности работников.

ГЛАВА 3 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

3. Паритетная комиссия учреждения образования проводит заседания ежемесячно до 30 (31) числа.

4. Паритетная комиссия учреждения образования рассматривает поступившие предложения, дает оценку результатам деятельности каждого работника и производит распределение стимулирующих выплат и материальной помощи.

5. Решение паритетной комиссии учреждения образования принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель.

6. Решения паритетной комиссии учреждения образования оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами паритетной комиссии учреждения образования и направляются директору для подготовки приказа о стимулировании работников и оказании им материальной помощи.

7. Приказ издается после согласования с профсоюзным комитетом на основании протокола заседания паритетной комиссии учреждения образования. Приказ с обоснованием размеров установленных выплат (или протокол заседания комиссии) доводится до сведения коллектива посредством размещения в учительской на информационном стенде.

8. Состав паритетной комиссии учреждения образования утверждается приказом директора. В состав паритетной комиссии учреждения образования входят директор, заместители директора, председатель первичной профсоюзной организации, представители от педагогического и обслуживающего персонала.

9. На первом заседании паритетной комиссии учреждения образования избирается председатель и секретарь.

10. Председатель паритетной комиссии учреждения образования организует и планирует работу, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

11. Секретарь паритетной комиссии учреждения образования обеспечивает уведомление членов о дате, времени и месте заседания, повестке дня, составляет сводный протокол заседания, ведет документацию. Протокол заседания оформляется в 3-дневный срок и передается директору учреждения образования. Нумерация протоколов ведется от начала календарного года.

12. В случае досрочного выбытия или вывода члена паритетной комиссии учреждения образования из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

ГЛАВА 4 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМИССИИ

13. Секретарь паритетной комиссии учреждения образования несет ответственность за хранение документации.

14. Паритетная комиссия учреждения образования несет ответственность за:

качественную оценку профессиональной деятельности работников;
разглашение информации, результатов оценки профессиональной деятельности каждого работника.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания
профсоюзного комитета
30.12.2022 № 39

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Основание: Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;
Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93;
Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209

№ п/п	Наименование должности служащего (профессии рабочего) Код должности, профессии	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
1.	Кухонный рабочий 9412-002	Халат х/б Туфли или тапочки кожаные Шапочка или косынка х/б Фартук клеенчатый с нагрудником Фартук х/б Перчатки резиновые	3Ми Ми Ми Вн Ми Ми	12 12 6 6 6 До износа
2.	Водитель	Костюм х/б	Ми	12

	грузового автомобиля 8322-001	Ботинки кожаные Рукавицы х\б с накладками двупалые	Ми Ми	12 1
3.	Шеф – повар 1412-015	Халат х/б или костюм х/б Колпак или косынка х/б Туфли или тапочки кожаные	3Ми Ми Ми	12 6 12
4.	Повар 5120-003	Халат х/б или костюм х/б Фартук х/б Колпак или косынка х/б Туфли или тапочки кожаные	3Ми Ми Ми Ми	12 6 6 12
5.	Уборщик территорий 9613-003	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками <u>Зимой дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке брюки х/б на утепляющей прокладке ботинки кожаные утепленные <u>В остальное время года дополнительно:</u> плащ непромокаемый сапоги резиновые	Ми Ми Ми Ми Тн Тн Тн Вн В	12 12 12 2 36 36 48 36 24
6.	Кладовщик 4321-002	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Перчатки х/б	3Ми Ми 3 Ми	12 12 12 До износа
7.	Помощник воспитателя 5312-001	<u>Для уборки помещений:</u> перчатки резиновые	Вн	До износа
8.	Кастелянша 5151-010	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Головной убор из х/б	3Ми 3Ми Ми	12 До износа 12

		ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <u>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно:</u> респиратор <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3 Ми Вн 3Ми Тн	24 До износа До износа До износа 36
9.	Швея 8153-010	Халат х/б (костюм х/б) Косынка х/б (кепи) Фартук х/б Обувь профилактическая или тапочки кожаные Нарукавники х\б	3Ми 3Ми 3Ми У 3Ми	12 12 6 12 6
10.	Учитель 7119-011	<u>При _____ проведении лабораторных, исследовательских работ:</u> халат х/б очки защитные перчатки резиновые фартук прорезиненый кислотощелочестойкий	3Ми К50Щ20 Вн К20Щ20	18 До износа До износа Дежурный
11.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды 8154-070	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Фартук х/б с нагрудником Тапочки кожаные Полусапоги резиновые Перчатки х/б Перчатки резиновые Нарукавники прорезиненные	3Ми Ми 3Ми Ми В Ми Вн Вн	12 12 До износа 12 12 До износа До износа Дежурный

		(нарукавники ПВХ)		
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-001	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х\б Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Очки защитные <u>При наружных работах зимой дополнительно</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Вн О Тн	12 12 До износа До износа До износа 36
13.	Сторож 5414-008	<u>При работе сторожем:</u> костюм х/б ботинки кожаные <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> головной убор зимний рукавицы утепленные ботинки кожаные утепленные	ЗМи Ми Тн Вн В Ми Тн Тн	12 12 36 Дежурный 24 12 До износа 48
14.	Уборщик помещений 9112-001	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При влажной уборке помещений</u> <u>дополнительно:</u> сапоги или полусапоги резиновые	ЗМи Ми В	12 До износа 12

	перчатки резиновые	Вн	До износа
	<u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u>		
	фартук прорезиненный	Вн	До износа
	нарукавники	Бм	До износа
	прорезиненные		
	перчатки резиновые	Вм	До износа

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____М.И.Герук

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств
1.	Водитель грузового автомобиля	Смывающие
2.	Кладовщик	Смывающие
3.	Шеф-повар, повар	Смывающие
4.	Помощник воспитателя	Смывающие
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Смывающие, обезвреживающие
6.	Уборщик помещений	Смывающие
7.	Учитель трудового обучения	Смывающие
8.	Кухонный рабочий	Смывающие, обезвреживающие
9.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Смывающие
10.	Кастелянша	Смывающие
11.	Сторож	Обезвреживающие
12.	Лаборант	Смывающие

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

Выбор видов наименований смывающих и обезвреживающих средств осуществляется Нанимателем по консультации с территориальными органами государственного санитарного надзора с учетом условий труда работников. Работники должны обеспечиваться

только теми смывающими и обезвреживающими средствами, которые прошли государственную гигиеническую регистрацию.

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

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ М.И.Герук

Перечень помещений,
которые оснащаются аптечками первой помощи универсальными

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (с изменениями и дополнениями), ст. 30, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 №178 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений в эти аптечки и определения порядка их комплектации».

1. Кабинет заместителей директора
2. Кабинет химии и физики
3. Кабинет обслуживающего труда
4. Кабинет информатики
5. Кабинет трудового обучения
6. Спортивный зал
7. Пищеблок
8. Прачечная
9. Зал физической реабилитации

Примечание. Измерителем артериального давления рекомендуется комплектовать аптечку первой помощи, к которой имеется постоянный доступ для всех работников.

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____Ю.М.Можджер

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____М.И.Герук

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование должности служащего (профессии рабочего)	Конкретный учетный период
1	Повар	месяц
2	Кухонный рабочий	месяц
3	Уборщик помещений	месяц
4	Швея	месяц
5	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	месяц
6	Воспитатель	квартал
7	Помощник воспитателя	квартал
8	Заместитель директора по воспитательной работе	квартал
9	Руководитель по военно-патриотическому воспитанию	квартал
10	Педагог социальный	квартал
11	Педагог- психолог	квартал
12	Педагог-организатор	квартал
13	Музыкальный руководитель	квартал
14	Сторож	год

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»

Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»

М.И.Герук

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Заместитель директора по хозяйственной работе
2. Учитель (заведующий кабинетом)
3. Руководитель физического воспитания
4. Педагог-психолог
5. Педагог социальный
6. Педагог-организатор
7. Музыкальный руководитель
8. Заведующий библиотекой
9. Главный бухгалтер
10. Бухгалтер
11. Шеф-повар
12. Сторож
13. Кладовщик
14. Водитель грузового автомобиля
15. Кастелянша
16. Секретарь

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

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»

_____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»

_____ М.И.Герук

СПИСОК

должностей служащих (профессий рабочих),
подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

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

Примечание: класс условий труда проставляется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

№ п/п	Наименование должности служащего (профессии рабочего)	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1.	Шеф-повар	Приложение 3 П.20. Работа на пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения	1 раз в год
2.	Повар	Приложение 3 П.20. Работа на пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения	1 раз в год
3.	Кухонный рабочий	Приложение 3 П.20. Работа на пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения	1 раз в год
4.	Помощник воспитателя	Приложение 3 П.23. Работа в детских интернатных учреждениях с	1 раз в год

		непосредственным обслуживанием детей	
5.	Сторож	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в 2 года
6.	Директор	Приложение 3 П.23. Работа в детских интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
7.	Заместитель директора по учебной работе	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
8	Заместитель директора по воспитательной работе	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
9	Заместитель директора по хозяйственной работе	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
10	Учитель	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
11	Педагог-психолог	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
12	Педагог- организатор	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
13	Педагог социальный	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
14	Музыкальный руководитель	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
15	Воспитатель	Приложение 3	1 раз в год

		П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	
16	Педагог дополнительного образования	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
17	Заведующий библиотекой	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
18	Руководитель по военно-патриотическому воспитанию	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
19	Руководитель физического воспитания	23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
20	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания	1 раз в год
21	Швея	Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания	1 раз в год
22	Кладовщик	Приложение 3 П.20. Работа на пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения	1 раз в год
23	Лаборант	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
24	Кастелянша	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
25	Уборщик помещений	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
26	Уборщик территорий (при	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных	1 раз в год

	покосе травы (бензокосилкой)	учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	
27	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 П.23. Работа в интернатных учреждениях с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ М.И.Герук

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих),
по которым планируется замена при их временном отсутствии

1. Бухгалтер
2. Водитель грузового автомобиля
3. Воспитатель
4. Инспектор по кадрам
5. Секретарь
6. Уборщик территорий
7. Помощник воспитателя
8. Повар
9. Кухонный рабочий
10. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
11. Уборщик помещений
12. Сторож
13. Учитель

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ М.И.Герук

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117.
Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90
Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 07.08.2019 №525.

- I. Перед поступлением на работу и в дальнейшем один раз в год
 1. Шеф-повар
 2. Кладовщик
 3. Кухонный рабочий
 4. Повар
- II. Перед поступлением на работу и в дальнейшем один раз в 2 года
 1. Воспитатель
 2. Заместитель директора по хозяйственной работе
 3. Кастелянша
 4. Руководитель воспитательно-оздоровительного лагеря
 5. Помощник воспитателя
 6. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
 7. Уборщик помещений

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»

_____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»

_____ М.И.Герук

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Воспитатель
2. Помощник воспитателя
3. Сторож

Порядок предоставления.

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

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

Основание: часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

Воспитатели питаются в период приема пищи учащимися.

Сторожа, помощники воспитателя осуществляют прием пищи на рабочих местах согласно графику работы.

Примечание: В графиках работы указано точное время приема пищи.

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ М.И.Герук

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников, которым предоставляются дополнительные специальные перерывы для обогрева (охлаждения) в холодный (жаркий) период года, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах

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

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

Примечание. Холодный период года - промежуток времени, характеризующийся среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10 °С и ниже (Гигиенический норматив «Микроклиматические показатели безопасности и безвредности на рабочих местах» утв. пост. Совета Министров Республики Беларусь № 37 от 21.01.2021г.).

Дополнительные специальные перерывы включаются в рабочее время.

В графиках работы указано точное время обогрева.

Директор
учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
комитета учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат
Гродненского района»
_____ М.И.Герук

ПЛАН
мероприятий по охране труда на 2025-2028 годы

№ № п/ п	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения (в рублях)		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка о выполнении
		Планируемая	Фактическая				
1	Установка 5 видеокамер по периметру здания в слепых зонах	0,8 тыс. рублей		2025		Улучшение условий труда у 72 человек	
2	Ремонт санитарно-бытового помещения на 3 этаже спального корпуса	1,5 тыс. рублей		2026-2027		Улучшение условий труда у 12 человек	

Директор учреждения образования
«Поречская государственная
санаторная школа-интернат Гродненского района»
_____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного комитета учреждения
образования «Поречская государственная
санаторная школа-интернат Гродненского района»
_____ М.И.Герук

УТВЕРЖДЕНО
 Приказ директора учреждения
 образования «Поречская
 государственная санаторная
 школа-интернат Гродненского
 района»
 01.09.2020 № 209

График обогрева и охлаждения уборщиков территорий и
 рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
 при низких и высоких температурах наружного воздуха

Температура наружного воздуха	Перерыв для обогрева и отдыха
От 0 ⁰ С до -10 ⁰ С	Перерыв 10 минут в середине первой и второй половины рабочей смены (всего два)
От -11 ⁰ С до -20 ⁰ С	Перерыв 10 минут через каждые 1,5 часа
От -21 ⁰ С до -25 ⁰ С	Перерыв 10 минут через каждый час
От -25 ⁰ С до -30 ⁰ С	Перерыв 15 минут через каждый час
От +25 ⁰ С до +30 ⁰ С	Перерыв 10 минут через каждые 1,5 часа
От +30 ⁰ С до +34 ⁰ С	Перерыв 10 минут через каждый час

ПРИМЕЧАНИЕ. При температуре воздуха ниже -30⁰С и выше +34⁰С все
 работы должны быть прекращены.

Ознакомлены:
 СОГЛАСОВАНО
 Протокол заседания
 профсоюзного комитета
 01.09.2020 № 29

Директор
 учреждения образования
 «Поречская государственная
 санаторная школа-интернат
 Гродненского района»
 _____ Ю.М.Можджер

Председатель профсоюзного
 комитета учреждения образования
 «Поречская государственная
 санаторная школа-интернат
 Гродненского района»
 _____ М.И.Герук

