

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного учреждения образования**  
**«Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад –**  
**средняя школа»**  
**на 2022 – 2025 годы**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа» от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников – членов Профсоюза в лице председателя первичной профсоюзной организации Курлович Елены Вячеславовны и Государственным учреждением образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа» в лице директора учреждения (далее - Наниматель) Бойко Романа Васильевича.

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 (продлено на 2022-2024 годы), Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021-2024 годы, Соглашения между Лидским районным исполнительным

комитетом, Лидским филиалом Гродненского областного союза нанимателей и Лидским районным объединением профсоюзов на 2021-2024 годы, Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашения между управлением образования Лидского районного исполнительного комитета и Лидской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы обязательны для исполнения Сторонами Договора.

6. Действие Договора распространяется на нанимателя и работников - членов Профсоюза, от имени которых они заключались.

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

Договор распространяется на работников, не членов Профсоюза, за исключением п. 15.4. (часть о методическом дне), 15.7. (распределение нагрузки по согласованию с профкомом), 17.10, 20.9, 20.11 (в части предоставления социального отпуска более 30 дней).

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании первичной профсоюзной организации Государственного учреждения образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа».

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

предусмотренном законодательством.

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или первичной профсоюзной организации 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.

12. Договор подписывается в пяти экземплярах и хранится у Нанимателя - 1 экземпляр, в Профкоме —1 экземпляр, 1 экземпляр направляется в управление по труду, занятости социальной защите Лидского районного исполнительного комитета для регистрации, 1 экземпляр - подписанного и зарегистрированного Договора направляется в районный комитет Профсоюза, 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

13. С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в управление по труду, занятости и социальной защите Лидского районного исполнительного комитета.

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

### **15. Наниматель обязуется:**

15.1. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение 2 дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

15.2. При составлении расписания, графиков работы обеспечить оптимальный режим работы одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального, высшего, послевузовского образования.

15.3. Обеспечить условия для предоставления матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю, в соответствии, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. №34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней».

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

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

Педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется коллективным договором.

15.5. Производить выплату заработной платы 25 числа за первую половину текущего месяца и 16 числа окончательный расчёт за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

15.6. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

15.7. Производить распределение объёма педагогической нагрузки педагогическим работникам по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудового отпуска.

15.8. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных на работу по распределению:

15.8.1. Оказание материальной помощи на обустройство в размере - 15 базовых величин в качестве единовременной выплаты при трудоустройстве на работу;

15.8.2. Производить ежемесячную доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченными жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съёмное жильё в размере – 2 базовых величин;

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

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

15.9. Установить работникам суммированный учет рабочего времени согласно Приложению № 8.

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

## **16. Профком обязуется:**

16.1. Информировать членов коллектива при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде.

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи. О результатах мониторинга информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

16.3. 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.

16.4. Проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства и другие.

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

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

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

17.1. Установить в учреждении образования пятидневную учебную неделю и шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье.

17.2. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи, решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом.

17.3. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями.

Премирование Нанимателя, установление надбавок к окладу осуществляется из средств учреждения начальником управления

образования, по согласованию с Президиумом районного комитета Профсоюза. Порядок, показатели и размеры премирования установления надбавок предусматриваются в положении о материальном стимулировании руководителей организаций образования, разработанного и утвержденного управлением образования по согласованию с Президиумом районного комитета Профсоюза.

Материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к коллективному договору учреждения по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, с разрешения руководителя вышестоящего органа управления образованием.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных управлением образования на период вакансии производится на основании приказа по учреждению образования, согласованного с соответствующим комитетом Профсоюза и начальником управления образованием.

17.4. Размер средств, направляемых на премирование, надбавки за высокие достижения в труде определяется ежемесячно.

17.5. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением (Приложение № 2).

17.6. Устанавливать премии и надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением (Приложение № 1, 3, 4).

17.7. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом. Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат вывешиваются на информационном стенде для ознакомления работников.

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

17.8. Внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности, используются на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с Профкомом.

17.9. При отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса, указанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в бюджетной организации.

17.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (по климатическим показаниям, закрытие учреждения на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленного оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата выплачивается им в полном объеме.

17.11. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

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

17.12. Перечень должностей и профессий работников учреждения образования и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам бюджетных организаций сферы образования регулируются Положением о других стимулирующих и компенсирующих выплатах, а руководителю учреждения образования – соответствующим Положением, разработанным управлением образования.

17.13. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам, регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования). Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.

17.14. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, допускается в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь), с оформлением приказа Нанимателя организации, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки,



условия оплаты и (или) предоставление другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

17.15. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

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

На период отсутствия учителей-дефектологов, музыкальных руководителей по причине командировки, болезни, направление на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы, на основании приказа Нанимателя.

17.17. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и исправления ситуации.

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

17.19. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписанием работы объединений по интересам, спортивных секций, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказом Нанимателя.

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

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

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

#### **18. Наниматель обязуется:**

18.1. Утверждать локальные правовые акты, правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков, должностные, рабочие инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с Профкомом.

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

18.3. Приглашать председателя профсоюзного комитета на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

18.5. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

18.6. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок и по другим локальным правовым актам.

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

**19. Профком обязуется:**

19.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законодательством порядке.

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

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

19.4. Обеспечить доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

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

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

**20. Стороны пришли к соглашению:**

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

20.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

20.3. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

20.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги 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 совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

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

20.5. Изменение существенных условий труда в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при продолжении работником работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать в учреждении комиссию по трудовым спорам.

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

20.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

- в летнее или другое удобное время:

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

20.8. 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.

20.9. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в 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.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, вечерней или заочной форме получения образования предоставлять гарантии в соответствии со статьёй 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора между Нанимателем и учебным заведением обучающегося, при условии обучения не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, востребованной в учреждении образования, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

20.11. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым и другим уважительным причинам, а также в индивидуальном порядке по согласованию сторон:

- бракосочетания самого работника – 5 дней, его детей, внуков - 3 дня;
- рождения ребенка (внуков) – 5 дней;
- смерти члена семьи, близкого родственника (муж, родители, дети, родные брат, сестра) – 5 дней без учета дороги;
- первый учебный день детей или внуков первоклассников (1 - 4 класс) – 1 день;

- последний день занятий детей-выпускников в детском саду и школе;

- юбилейных дат – 1 день;

- поступление на учебу – 1 день.

Предоставлять социальный отпуск более 30 дней для:

- прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

- ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья и сестры, супруг(а)), на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение.

- в индивидуальном порядке по соглашению сторон.

20.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме не зависимо от периода работ перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) 2 детей в возрасте до 16 лет, по её (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы.

20.13. График трудовых отпусков утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех работников.

20.14. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

20.15. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 11).

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

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

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

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

20.17. По письменной просьбе педагогического работника по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью более 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

20.18. 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 сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса Республики Беларусь в соответствии с документами из учреждения получения образования, на условиях, предусмотренных в коллективном договоре учреждения.

#### **4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

##### **21. Наниматель обязуется:**

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

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



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

21.4. Сокращение групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

## **22. Профком обязуется:**

22.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам компенсаций.

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

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

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

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

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

23.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других

законодательных актах в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

1. получивших трудовое увечье или получивших профзаболевание на производстве;
2. работникам, являющимся единственными кормильцами в семье;
3. семейным при наличии двух и более иждивенцев;
4. имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении;
5. работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
6. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным для учреждения специальностям;
7. онкобольным;
8. женщинам, мужа которых призваны на действительную воинскую службу;
9. членам комиссий по трудовым спорам.

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

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей.

23.4. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других Нанимателей.

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

23.6. 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. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за 1 месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

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

23.9. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста 3 лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3 лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем достижения ребенком возраста 5 лет.

23.10. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющих дисциплинарных взысканий в течение года предшествующего дате окончания контракта, с их согласия:

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

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

23.11. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия на срок пять лет.

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

23.13. Содержание контракта, предлагаемого работнику – члену Профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

23.14. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии установления надбавки за работу по контракту не менее чем 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

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

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

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

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;
- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- с получившими трудовое увечье или профессиональное

заболевание на производстве;

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

- женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;
- вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;
- родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;
- родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;
- одиноких граждан, усыновивших детей.

23.17. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в коллективном договоре, 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<sup>2</sup> 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<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

23.18. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее 10 дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключających или значительно затрудняющих продолжение работы:

- состояние здоровья;
- поступление на военную службу по контракту;

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

- избрание на выборную должность;
- уход за больными родственниками;
- переезд в другую местность;
- изменение семейного положения;
- поступление на учебу;
- уход за больными (инвалидами) родственниками;
- уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- трудоустройство у другого Нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;
- пенсионный возраст;
- перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

23.19. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

23.20. 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, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

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

23.22. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы Министерства.

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

23.23. Не допускать привлечение работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкции.

23.24. Устанавливать работником, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, не полный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом части второй статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

## **5. ОХРАНА ТРУДА**

### **24. Наниматель обязуется:**

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

24.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 5).

24.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

24.4. Оформить уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

24.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством категорий работников в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 9).

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

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

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

24.9. Обеспечить в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

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

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания – в размере 1 среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся если вина Нанимателя доказана в установленном порядке.



Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в размере, не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

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

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

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25%.

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

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

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

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

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 Республики Беларусь.

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

24.11. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14. 06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3)

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

## **25. Профком обязуется:**

25.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда.

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

25.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда, рассматривать ежеквартально на заседаниях профсоюзного комитета отчеты о работе общественных инспекторов по охране труда.

25.4. Принимать участие в районных этапах смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

25.5. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости, отчеты о работе общественных инспекторов на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

25.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать районный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда Профсоюза.

25.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по устранению.

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

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

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

25.11. Обеспечивать выполнение плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

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

26.1. Осуществлять периодический контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов Профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

26.2. Постоянно осуществляя контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 10);

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7);

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

- оборудованием санитарно-бытовых помещений и места для обогрева работающих на открытом воздухе.

26.3. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 от 14 июня 2007 года «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства».

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

26.5. Поощрять общественных инспекторов по охране труда за активную работу по итогам года в размере 1 (одной) базовой величине.

26.6. Оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать Нанимателя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателем о неисправности оборудования, инструментов, приспособлений, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

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

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

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

### **27. Наниматель обязуется:**

27.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

27.2. Предоставлять на безвозмездной основе помещение спортивного зала, тренажёрного зала, спортивные площадки работникам учреждения для проведения физкультурно-оздоровительных занятий.

В случае смерти работника или члена его семьи предоставлять помещение столовой учреждения для оказания ритуальных услуг с погашением стоимости израсходованных электроэнергии и воды, также для проведения его собственного бракосочетания и детей.

### **28. Профком обязуется:**

28.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников на базе организации УП «Белпрофсоюзкурорт».

28.2. Установить постоянный общественный контроль за работой пищеблока. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

28.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

28.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

28.6. Вести учет ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза и оказания им необходимой помощи;

28.7. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников.

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

29.1. Наниматель, в соответствии с Договором, создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организации в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристических слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

29.2. Содействовать организации работы физкультурно-оздоровительного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения районной отраслевой спартакиады, туристического слета, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия работников организации в областной спартакиаде, туристическом слете и других физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

29.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза при оздоровлениях в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт», и из профсоюзного бюджета при наличии средств.

29.4. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в том числе путем реализации в рамках наставничества оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать в

активную общественную жизнь, создавать условия для их самореализации.

29.5. Организовать работу с ветеранами труда, приглашать их на праздничные мероприятия, проводимые в учреждении образования.

29.6. Принимать меры по оздоровлению работников. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей Профсоюза.

29.7. Осуществлять подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьным автобусом при наличии свободных мест.

29.8. Наниматель выделяет денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов.

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

### **30. Наниматель обязуется:**

30.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

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

30.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещения, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи и др.).

30.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

### **31. Профком обязуется:**

31.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

31.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной сметой, на основании личного заявления члена Профсоюза.

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

32.1. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18 сентября 2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных вышестоящими органами Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

32.2. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

32.3. Профсоюзным активистам - членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в планы совместной работы Министерства и Профсоюза, областного управления образования и обкома Профсоюза, управления образования и райкома Профсоюза с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

32.6. Устанавливать за счет средств нанимателя ежемесячную премию председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 30% ставки, а при достижении 100% членства в организации, в размере 50% ставки по основной работе, за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Членам Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива – до 10%.

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

32.8. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе

нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

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

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

32.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 32.8 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

32.10. 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 профсоюзных органов 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.

32.11. 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 Республики Беларусь.

32.12. Установить третий четверг месяца как день председателя профсоюзной организации, используемого для профсоюзной учебы в райкоме Профсоюза.

## **8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

### **33. Профком обязуется:**

33.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов Профсоюза.

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

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

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

34.1. 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.

34.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

34.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

34.4. Действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не

членов Профсоюза и др.) если они выразят согласие на это в письменной форме.

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

### **35. Наниматель обязуется:**

35.1. 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 виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

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

36.1. Каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

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

36.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

36.4. Представители Нанимателя виновные в не предоставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

36.5. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

36.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

36.7. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

36.8. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2 раз в год с составлением акта. Руководитель и председатель профсоюзного комитета отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2 раз в год.

Одобен на профсоюзном собрании 24.05.2022 г. протокол № 2 и вступает в силу со дня подписания.

Директор Государственного  
учреждения образования  
«Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа»  
\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Государственного учреждения  
образования «Гончарский учебно-  
педагогический комплекс детский  
сад – средняя школа»  
\_\_\_\_\_ Е.В.Курлович  
«24» мая 2022

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Гончарского  
детского сада – средней  
школы

\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о премировании работников Государственного учреждения образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа»**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.2. Премирование является материальным поощрением работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- средства бюджетов, выделяемые на премирование работников в размере 20 % от суммы окладов работников, неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- внебюджетные средства из сумм превышения доходов над расходами.

1.4. Фонд на осуществление премирования носит целевой характер и может использоваться только для премирования работников.

#### **2. СРОКИ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

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

2.2. Премированию подлежат все категории работников, включая совместителей.

2.3. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом

качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.4. Премия начисляется ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы. Выплаты премий производятся ежемесячно.

Ежемесячно премировать педагогов, осуществляющих деятельность по оказанию платных образовательных услуг, из внебюджетных средств от приносящей доход деятельности учреждения образования в размере 20% от оклада за фактически отработанные часы.

2.5. Премии устанавливаются приказом Нанимателя. Приказ издаётся на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам после согласования с Профкомом.

2.6. Премирование Нанимателя учреждения образования осуществляется начальником управления образования Лидского районного исполнительного комитета в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда руководителей учреждения образования по согласованию с Президиумом районного комитета Профсоюза.

### 3. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование устанавливаются в базовых величинах (далее – БВ).

3.2. Премирование для заместителей директора по (учебной, воспитательной работе) устанавливается за:

3.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе самоконтроля, ведомственного и других видов контроля – 2 БВ;

3.2.2. своевременное выполнение планов работы учреждения, программ, приказов, распоряжений директора учреждения – до 5 БВ;

3.2.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы, в повышении профессионального мастерства и трансляции опыта работы по повышению качества обучения и воспитания – до 5 БВ;

3.2.4. подготовку педсоветов, семинаров, конференций – 3 БВ;

3.2.5. проведение семинаров, конференций – 2 БВ;

3.2.6. совершенствование образовательного процесса, укрепление трудовой дисциплины – 1 БВ;

3.2.7. организацию дополнительного образования и воспитания, платных образовательных услуг – 1 БВ (по факту);

3.2.8. эффективную работу по профилактике преступлений и правонарушений – до 3 БВ;

3.2.9. работу по организации питания обучающихся и осуществление контроля за ним – до 2 БВ;

3.2.10. организацию изучения учебных предметов на повышенном уровне – 2 БВ.

3.3. Премирование для педагогических работников и библиотекаря:

3.3.1. за подготовку материалов и по факту их издания в СМИ: районных СМИ – 3 БВ, областных СМИ – 6 БВ, республиканских СМИ – 8 БВ;

3.3.2. за подготовку и проведение вечера встречи с выпускниками, праздника «Последний звонок», выпускного в дошкольных группах, выпускного по завершении обучения и воспитания на I ступени общего среднего образования, выпускного вечера – до 3 БВ;

3.3.3. за проведение общешкольных мероприятий, мероприятий в дошкольных группах, мероприятий, проведённых в шестой школьный день – 1 БВ;

3.3.4. за осуществление оформительских работ помещений учреждения образования к праздникам и значимым мероприятиям – до 2 БВ;

3.3.5. членам комиссии за выписку аттестатов и свидетельств по окончании учебного года – до 2 БВ (по факту);

3.3.6. за своевременное и полное оформление материалов передового опыта, за участие в педагогических выставках – до 4 БВ;

3.3.7. за участие в организации, подготовке и проведении открытых методических мероприятий, конференций, за подготовку выступлений, докладов (при сдаче материалов):

внутри учреждения – 1 БВ,

районного уровня – 2 БВ,

областного уровня – 3 БВ,

республиканского уровня – 4 БВ;

3.3.8. учителям физической культуры и здоровья за проведение совместных массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками, родителями и социумом (от количества участников, по факту) – до 2 БВ (включительно);

3.3.9. за дежурство на вечере – 0,5 БВ;

3.3.10. за организацию и осуществление экскурсий с обучающимися за пределы района – 2 БВ, за пределы области – 3 БВ;

3.3.11. за результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего и ведомственного контроля – до 3 БВ;

3.3.12. за работу в оздоровительном лагере:

в летний период: начальнику лагеря – 6 БВ, учителю физической культуры, педагогу социальному, педагогу-психологу, педагогу-организатору, библиотекарю – 1 БВ, заместителю директора лагеря – 5 БВ, воспитателю за каждый отработанный день – 0,3 БВ;

на каникулах в течение учебного года: начальнику лагеря – 3 БВ, учителю физической культуры, педагогу социальному, педагогу-психологу, педагогу-организатору, библиотекарю – 0,5 БВ, старшему воспитателю – 2,5 БВ, воспитателю за каждый отработанный день – 0,3 БВ;

3.3.13. за сопровождение обучающихся в учреждении образования при осуществлении подвоза:

1 день – подвоз – 0,2 БВ;

1 день – отвоз – 0,2 БВ.

3.3.14. за результативное участие и участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Лучший классный руководитель года», «Лучший педагог социальный года», «Лучший педагог-психолог года» и др.

на уровне учреждения – 2 БВ

районного уровня: 1 место – 8 БВ; 2 место – 7 БВ, 3 место – 6 БВ, участие – 4 БВ;

областного уровня: 1 место – 15 БВ, 2 место – 13 БВ, 3 место – 11 БВ, участие – 8 БВ;

республиканского уровня: 1 место – 25 БВ, 2 место – 23 БВ, 3 место – 20 БВ, участие – 15 БВ;

3.3.15. за результативное участие и участие в конкурсах профессионального мастерства, методических разработок учебных, факультативных занятий, классных и информационных часов, образовательных и социально-значимых проектов, авторских методических и дидактических разработок в образовании и так далее:

районного уровня: 1 место – 3 БВ, 2 место – 2 БВ, 3 место – 1,5 БВ, участие – 1 БВ;

областного уровня: 1 место – 5 БВ, 2 место – 4 БВ, 3 место – 3 БВ, участие – 2 БВ;

республиканского уровня: 1 место – 10 БВ, 2 место – 8 БВ, 3 место –

6 БВ; участие – 4 БВ;

3.3.16. за проведение открытых уроков, занятий в дошкольных группах, воспитательных мероприятий в учреждении образования в рамках тематического контроля – до 1 БВ, районного уровня – до 2 БВ, областного уровня – до 3 БВ;

3.3.17. за подготовку призёров районных, областных и республиканских олимпиад, конференций исследовательских работ на протяжении 3-х месяцев:

районного уровня: 1 место – 4 БВ, 2 место – 3,5 БВ, 3 место – 3 БВ;

областного уровня: 1 место – 8 БВ, 2 место – 6 БВ, 3 место – 5 БВ;

республиканского уровня: 1 место – 11 БВ, 2 место – 10 БВ, 3 место – 9 БВ;

на протяжении одного месяца:

за похвальный отзыв областного уровня – 4 БВ;

за похвальный отзыв республиканского уровня – 6 БВ;

3.3.18. за подготовку призёров районных, областных, республиканских мероприятий воспитательного и спортивного характера:

районного уровня: 1 место – до 2 БВ, 2 место – до 1,5 БВ, 3 место – до 1 БВ;

областного уровня: 1 место – до 4 БВ, 2 место – до 3 БВ, 3 место – до 2 БВ;

республиканского уровня: 1 место – до 6 БВ, 2 место – до 5 БВ, 3 место – до 4 БВ;

3.3.19. за руководство исследовательской деятельностью обучающихся с ежегодной презентацией результатов:

на общешкольной конференции – до 2 БВ,

на районной конференции – 4 БВ,

на областной конференции – 6 БВ,

на республиканской конференции – 8 БВ;

3.3.20. руководителям районных методических объединений – до 2 БВ (по факту подготовки и проведения МО);

3.3.21. педагогическим работникам, осуществляющим платные образовательные услуги – 2 БВ (на период оказания платных услуг);

3.3.22. секретарю педагогического совета, секретарю совещаний при директоре – 2 БВ (за протокол);

3.3.23. секретарю группы психолого-педагогического сопровождения детей с ОПФР – 1 БВ (за протокол);

3.3.24. секретарю совета по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних – 2 БВ (за протокол);



3.3.25. секретарю паритетной комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам – 2 БВ;

3.3.26. секретарю аттестационной комиссии – 1 БВ (за протокол);

3.3.27. секретарю собраний трудового коллектива – 1 БВ (за протокол);

3.3.28. руководителю школьного музея – 2 БВ (ежемесячно);

3.3.29. педагогу социальному, педагогу-психологу, педагогу-организатору за повышенный объём работы – 2 БВ (ежемесячно);

3.3.30. администратору школьного сайта – до 2 БВ;

3.3.31. за достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности – до 5 БВ;

3.3.32. за подготовку, организацию и обеспечение участия в массовых мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию обучающихся (соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах и т.п.) – до 2 БВ;

3.3.33. педагогическим работникам за работу с законными представителями обучающихся – до 2 БВ;

3.3.34. Библиотекарю:

3.3.34.1. за сбор учебников в конце учебного года – до 2 БВ (июнь), за выдачу учебников и оформление документации по оплате за учебники – до 2 БВ (сентябрь);

3.3.34.2. за помощь учащимся и педагогам в их самостоятельной деятельности с компьютерными программами в информационно-библиотечном центре – до 2 БВ;

3.3.34.3. за организацию и осуществление ведомственной подписки – 1 БВ (раз в квартал).

3.4. Премирование для всех категорий работников:

3.4.1. за проведение уборки помещений в оздоровительном, трудовом лагере в летний период – 1 БВ, за проведение уборки помещений в оздоровительном, трудовом лагере в течение учебного года – 0,5 БВ;

3.4.2. за организацию и проведение генеральной уборки помещений (1 раз в квартал), высокое качество работы, отмеченное по результатам внутреннего и ведомственного контроля – 1 БВ;

3.4.3. за составление ежедневного меню и ведение отчётной документации по питанию в учреждении образования – до 5 БВ.

3.4.4. за обеспечение надлежащего порядка в помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, сохранность имущества, оборудования, инструментов, спецодежды – до 5 БВ;

3.4.5. за обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 2 БВ;

3.4.6. за экономию материальных и энергетических ресурсов, за работу по укреплению материально-технической базы учреждения – до 1 БВ;

3.4.7. за вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения образования – до 2 БВ;

3.4.8. за ведение профсоюзной работы в трудовом коллективе (председателю профкома) – 4,5 БВ (ежемесячно);

3.4.9. за проведение неотложных ремонтных работ на территории и в помещении учреждения в течение учебного года, предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий – до 5 БВ (по факту);

3.4.10. за подготовку территории и помещений учреждения к новому учебному году – до 5 БВ (по факту);

3.4.11. за покос травы, уборку опавших листьев, уборку скошенной травы, уборку снега – до 2 БВ;

3.4.12. работникам учреждения образования за сбор вторичных сырьевых ресурсов (макулатура, металлолом) – до 5 БВ;

3.4.13. за заведование пришкольным участком и озеленение – 4 БВ (ежемесячно);

3.4.14. за организацию в летний период игровых и спортивных оздоровительных площадок – до 1 БВ (по факту работы);

3.4.15. обществу инспектору по охране труда в профкоме – 1 БВ (за качественное исполнение обязанностей);

3.4.16. членам профкома по представлению председателя профкома – до 2 БВ;

3.4.17. за ведение документации по охране труда – до 2,5 БВ (ежемесячно);

3.4.18. ответственному за оформление отчётов по питанию – до 2 БВ (сентябрь – май);

3.4.19. за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда – до 3 БВ (по факту);

3.4.20. за качественную работу с сайтом учреждения образования, ведение электронного журнала и электронного дневника – до 1 БВ;

3.4.21. за подготовку и размещение информации в социальных сетях – до 1 БВ;

- 3.4.22. за участие в хозрасчётных семинарах, курсах – до 5 БВ;
- 3.4.23. работникам учреждения образования в связи с награждением грамотой:  
 на уровне района – 2 БВ,  
 на уровне области – 4 БВ,  
 на уровне республики – 6 БВ;
- 3.4.24. за организацию работы производственной бригады – 2 БВ;
- 3.4.25. ответственному за организацию и проведение летней практики – 2 БВ;
- 3.4.26. Секретарю, оператору ЭВМ, лаборанту, инспектору по кадрам:  
 3.4.26.1. за обработку видеоматериалов и презентаций – до 2 БВ;  
 3.4.26.2. за работу сверх нормы, связанную с печатанием документов – до 2 БВ.
- 3.4.27. Заведующему хозяйством:  
 3.4.27.1. за эффективную организацию работы по рациональному использованию, экономии материальных средств и энергетических ресурсов – 3 БВ;  
 3.4.27.2. за осуществление ежедневного предрейсового осмотра технического состояния школьного автобуса и выпуск его на маршрут – до 2 БВ;  
 3.4.27.3. за работу по укреплению трудовой и исполнительской дисциплины работников – до 3 БВ;  
 3.4.27.4. за своевременное выполнение приказов, распоряжений директора учреждения – до 5 БВ;
- 3.4.28. за участие в пополнении финансовых средств учреждения образования за счет внебюджетной деятельности, за работу со спонсорами – до 5 БВ (по факту);
- 3.4.29. к юбилейным датам работника (40, 45, 50, 55, 60, 65 лет) – 5 БВ;
- 3.4.30. работникам учреждения образования за отсутствие листка нетрудоспособности в течение календарного года – 1 БВ.
- 3.5. Для всех категорий работников учреждения образования за выполнение разовых мероприятий, не связанных с должностными обязанностями, во внеурочное время (от затраченного времени и напряжённости) – до 3 БВ (включительно).
- 3.6. Премия может начисляться по другим, не установленным настоящим Положением показателям, по совместному решению руководителя и профсоюзного комитета – до 2 БВ (включительно).

3.7. Средства для премирования работников, не израсходованные в качестве материального поощрения работников учреждения образования распределяются между работниками в равных долях ко Дню учителя, на конец календарного года.

СОГЛАСОВАНО  
протокол заседания  
профсоюзного комитета  
от 19.05.2022 № 13

**Приложение 2**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Гончарского  
детского сада – средней  
школы  
\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022 года

**ПОЛОЖЕНИЕ****о порядке оказания материальной помощи работникам  
Государственного учреждения образования «Гончарский учебно-  
педагогический комплекс детский сад – средняя школа»****1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Материальная помощь носит социальный характер и не зависит от продолжительности работы работника. Она является дополнительным источником социальной поддержки работников в сложных жизненных ситуациях, с которыми человек не может справиться самостоятельно.

1.2. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Государственного учреждения образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа» разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и коллективного договора учреждения.

1.3. Положение распространяется на всех работников Государственного учреждения образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа», включая внутренних совместителей в части распределения оставшейся суммы средств после оказания помощи по экстренным случаям.

**2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

2.1. Источниками средств, направляемых на выплату материальной помощи, являются бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников на год.

2.2. Фонд материальной помощи носит целевой характер и может использоваться только для оказания материальной помощи работникам.

### 3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Материальная помощь работникам оказывается на основании заявления, подаваемого на имя руководителя учреждения с предоставлением подтверждающих документов.

3.2. Материальная помощь оказывается, как правило, один раз в календарном году по каждому основанию. В исключительных случаях материальная помощь может оказываться по одному и тому же основанию два раза в год по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи.

3.3. Выплата материальной помощи производится работникам ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

### 4. ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

4.1.1. рождения ребенка	10 БВ (на каждого)
4.1.2. вступления в брак (впервые)	5 БВ
4.1.3. вследствие стихийного бедствия (кража личного имущества, пожар, наводнение и т.п.)	до 10 БВ
4.1.4. смерти близкого родственника работника (отец, мать, сын, дочь, муж, жена)	10 БВ
4.1.5. смерти самого работника	20 БВ
4.1.6. продолжительной болезни работника: - до 15 дней; - от 15 дней до 30 дней; - свыше 30 дней.	2 БВ 4 БВ 6 БВ
4.1.7. многодетным родителям и родителям из неполных семей для подготовки детей к школе	3 БВ
4.1.8. работникам, находящимся на стационарном лечении и обследовании: - до 5 дней; - свыше 5 дней.	1 БВ 2 БВ
4.1.9. матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, в	2 БВ

связи с тяжелым материальным положением	
4.1.10. увольнения в связи с выходом на пенсию (в том числе по инвалидности) при условии, что работник отработал в учреждении:	
- не менее 10 лет;	2 БВ
- не менее 15 лет;	3 БВ
- не менее 20 лет.	5 БВ
4.1.11. санаторно-курортное лечение работника	3 БВ

4.2. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение квартала, распределяются в равных частях (долях) – для основных работников и внутренних совместителей, работающих на 1 ставку и более; согласно ставке – для основных работников и внутренних совместителей, работающих менее чем на 1 ставку.

4.3. Работнику, проработавшему в учреждении менее 4-х месяцев, материальная помощь не оказывается.

4.4. Руководителю учреждения материальная помощь оказывается на условиях данного Положения с разрешения руководителя вышестоящего органа управления образованием по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения образования.

СОГЛАСОВАНО  
 протокол заседания  
 профсоюзного комитета  
 от 19.05.2022 № 13

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Гончарского  
детского сада – средней  
школы

\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении других стимулирующих и компенсирующих выплат работникам Государственного учреждения образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа»**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Положение направлено на дифференцированное повышение заработной платы работников при условии выполнения ими отдельных видов работ.

### 2. КРИТЕРИИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Устанавливаются следующие надбавки за высокие достижения в труде:

2.2.1. надбавки заместителям директора по основной (учебной, воспитательной) работе:

2.2.1.1. за обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – 50%;

2.2.1.2. за увеличение объёма работ, требующих затрат



дополнительного времени, повышения интенсивности труда – до 50%;

2.2.1.3. за достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, уровня воспитанности, соблюдение участниками образовательного процесса Устава учреждения образования, правил внутреннего распорядка для учащихся, правил внутреннего трудового распорядка для работников учреждения – 50%;

2.2.1.4. за организацию работы по охране труда в учреждении образования – 25%;

2.2.1.5. за организацию работы групп продлённого дня – 10 %;

2.2.1.6. за организацию и координацию системной работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей, детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей, возвращённых в семьи, работу с родителями – 25%;

2.2.1.7. за работу с педагогами и учащимися по организации их результативного участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, акциях и общественно значимых мероприятиях – 10 %.

2.2.2. Надбавки для педагогических работников и библиотекаря:

2.2.2.1. за обобщение и пропаганду собственного педагогического опыта с проведением открытых уроков, занятий в дошкольных группах, внеклассных мероприятий внутри учреждения образования – 10%, районного уровня – 20%, областного уровня – 30%, республиканского уровня – 40%;

2.2.2.2. педагогам, внедряющим в практику работы передовой опыт, новые прогрессивные методики и технологии – до 50% (за выполненную работу);

2.2.2.3. за участие в обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образовательного процесса – до 20%;

2.2.2.4. руководителю исследовательского общества обучающихся – 10% (по факту);

2.2.2.5. членам экзаменационной комиссии – 5% (за каждый письменный экзамен); 3% (за каждый устный экзамен);

2.2.2.6. учителям-дефектологам за оформление документации в конце и в начале года (в зависимости от количества детей) – 10% (май, сентябрь);

2.2.2.7. воспитателям дошкольного образования, педагогу-психологу, учителям-дефектологам за подготовку документации к психолого-медико-педагогической комиссии (в зависимости от количества детей) – до 10%;

2.2.2.8. за выполнение учебных планов и программ, планов работы, программ объединений по интересам; достижение результатов

успеваемости и воспитанности; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, качественное осуществление дежурства; обеспечение безопасных условий жизнедеятельности обучающихся; качественное ведение документации; качественную организацию работы по профилактике преступлений и правонарушений – до 50%;

2.2.2.9. вновь прибывшим молодым специалистам ежемесячно на протяжении двух лет (получившим образование на бюджетной или платной основе) за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения образования – 20%;

2.2.2.10. педагогу социальному за работу с несовершеннолетними, состоящими на различных видах учёта – до 50%;

2.2.2.11. педагогу-организатору за организацию и координацию работы молодёжных объединений – до 50%

2.2.3. Надбавки для всех категорий работников:

2.2.3.1. ответственному за программное обеспечение ПТК «ПараГраф» – до 20% (ежемесячно);

2.2.3.2. за работу по учёту детей в микрорайоне (по факту выполненной работы) – 5%.

2.2.3.3. Библиотекарю:

2.2.3.3.1. за организацию работы по сохранности учебников и другой литературы – до 50%;

2.2.3.3.2. за своевременное обеспечение учащихся учебниками и другой литературой, работу с педагогами; участие в воспитательных мероприятиях – до 50%.

2.2.3.4. секретарю, оператору ЭВМ, лаборанту, инспектору по кадрам за выполнение срочных работ по поручению руководства в интересах учреждения – до 50%.

2.2.3.5. Заведующему хозяйством:

2.2.3.5.1. за обеспечение надлежащих условий содержания и эксплуатации зданий, сооружений, помещений, инвентаря и оборудования учреждения, обеспечение надлежащей уборки помещений и закреплённых за учреждением территорий – до 50%;

2.2.3.5.2. за обеспечение постоянной в течение рабочего времени трудовой занятости работников и оперативную организацию обслуживающего персонала для выполнения срочных работ – до 50%;

2.2.3.6. за выполнение отдельных работ рабочему по обслуживанию зданий и сооружений, уборщику помещений, уборщику территории, сторожу, секретарю, кухонному рабочему, кладовщику, повару, лаборанту, помощнику воспитателя, гардеробщику, кастелянше, инспектору по кадрам, оператору ЭВМ – до 50%;

2.2.3.7. за осуществление питания в оздоровительном, трудовом лагере в летний период: повару – до 30%, кухонному рабочему, кладовщику – до 15%;

2.2.3.8. за осуществление питания в оздоровительном, трудовом лагере в течение учебного года: повару – до 15%, кухонному рабочему, кладовщику – до 8%;

2.2.3.9. работникам с разрывным рабочим днём (перерыв более 2 часов) согласно графика работы работника – до 5%;

2.2.3.10. ответственным за занятость освобождённых от занятий по физической культуре и здоровью – 1% (за урок);

2.2.3.11. руководителю по военно-патриотическому воспитанию за организацию и координацию военно-патриотического воспитания молодёжи – до 50%.

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

2.4. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника (за исключением указанных в п. 2.9.), но не более чем на ставку.

2.5. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.6. Указанная надбавка устанавливается на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (за исключением указанных в п. 2.9.).

2.7. Конкретный размер надбавки устанавливается приказом Нанимателя. Приказ издаётся на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам после согласования с Профкомом.

2.8. Установление надбавок руководителю учреждения образования производится на основании Положения о материальном стимулировании труда руководителей учреждения образования по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюзов.

### 3. КРИТЕРИИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

3.1. Работникам учреждения образования устанавливаются доплаты в следующих размерах от базовой ставки за работу, включая каникулярный период:

3.1.1. библиотекарю учреждения образования за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1% от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15%;

3.1.2. за особый характер труда в специальных группах, группах интегрированного обучения и воспитания, классах интегрированного обучения и воспитания, пункте коррекционно-педагогической помощи в зависимости от особенностей работы в них:

3.1.2.1. учителям-дефектологам, воспитателям дошкольного образования, музыкальному руководителю, руководителю физического воспитания, учителям, помощникам воспитателя дошкольного образования – от 10 до 20%;

3.1.2.2. воспитателям – от 10 до 20% (в зависимости от количества обучающихся с особенностями психофизического развития);

3.1.2.3. заместителю директора по учебной работе – от 10 до 20%;

3.1.2.4. нанимателю доплаты устанавливается управлением образования.

**СОГЛАСОВАНО**

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
от 19.05.2022 № 13

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Гончарского  
детского сада – средней  
школы

\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении надбавки за характер труда**  
**педагогическим работникам Государственного учреждения**  
**образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский**  
**сад – средняя школа»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

Положение направлено на дифференцированное повышение заработной платы педагогических работников при условии выполнения ими отдельных видов работ.

Источником средств для установления данного вида надбавок являются бюджетные средства в соответствии с законодательством.

Надбавки педагогическим работникам устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

Надбавки определяются без учета установленной педагогическому работнику часов педагогической нагрузки.

Надбавка по каждому из оснований устанавливается в процентах от базовой ставки. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям, они суммируются.

Положение распространяется на всех педагогических работников (за исключением заместителей директора).

Надбавки устанавливаются приказом Нанимателя на период выполнения работ, могут устанавливаться на месяц, квартал. Приказ

издаётся на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам после согласования с Профкомом.

Выплата надбавок педагогическим работникам производится ежемесячно за фактически отработанное время.

## 2. КРИТЕРИИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

№ п/п	Наименование критериев установления надбавок	Размеры надбавок %
1.	За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из семей, в которых несовершеннолетние признаны находящимися в социально опасном положении, сняты с учёта признанных находящимися в социально опасном положении, в отношении которых осуществляется дополнительная работа; возвращённых в семьи по решению КДН или суда; детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; за работу с несовершеннолетними, в отношении которых осуществляется индивидуальная профилактическая работа; за системную работу с законными представителями указанных выше категорий детей:	
1.1.	воспитателям дошкольного образования, классным руководителям за каждого ребёнка из указанных категорий и за работу с родителями;	4
1.2.	педагогу социальному за организацию и координацию системной работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей, возвращённых в семьи, работу с родителями.	до 44
2.	Воспитателям группы продлённого дня за системную работу по организации питания обучающихся.	до 11

3.	Руководителям школьных методических объединений (ежемесячно).	до 30
4.	За организацию и участие в работе при проведении олимпиад, конкурсов и других образовательных мероприятий и творческих конкурсов членам оргкомитета и членам жюри: - внутри учреждения; - на уровне района; - на уровне области; - на уровне республики.	до 15 до 30 до 45 до 55
5.	За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий:	до 60
5.1.	за организацию участия обучающихся в региональных общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий: - до 10 учащихся; - свыше 10 учащихся;	до 10 до 15
5.2.	за организацию участия обучающихся в областных общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий.	до 30
5.3.	за организацию участия обучающихся в республиканских общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий.	до 60
6.	За сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток для участия в региональных, областных, республиканских образовательных мероприятиях продолжительностью: - 2 – 3 суток; - свыше 3 суток.	до 30 до 60
7.	За участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со	

	статьёй 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов.	до 60
8.	Педагогам за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне; педагогам, преподающим профильные предметы.	до 22
9.	За разработку учебно-программной документации на иностранном языке.	до 60
10.	За работу с одарёнными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах): - районного уровня; - областного уровня; - республиканского уровня.	до 15 до 30 до 45
11.	За организацию и проведение конкурсов, образовательных мероприятий (в том числе предметных недель), творческих конкурсов на уровне учреждения образования.	до 15

СОГЛАСОВАНО  
 протокол заседания  
 профсоюзного комитета  
 от 19.05.2022 № 13



## Приложение 5

**ПЛАН  
мероприятий по охране труда  
на 2022 – 2025 годы**

№ п/п	Наименование (содержание мероприятий по охране труда)	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность	Примечание
		планируемая	фактическая				
1.	Приведение к нормам искусственного освещения в школе и мастерских (замена перегоревших ламп)	50		2022-2025	Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических норм – 50 человек	
2.	Приобретение (обновление) знаков безопасности	30		2022-2025	Завхоз	Обеспечение соблюдения законодательных требований охраны труда – 50 человек	
3.	Приобретение средств индивидуальной защиты	360		2022-2025	Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических норм – 15 человек	
4.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	350		2022-2025	Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических норм – 50 человек	
5.	Очистка осветительной арматуры, световых фонарей, окон, фрамуг.	10		2022-2025	Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических норм – 170 человек	
6.	Санитарная подрезка деревьев	30		2024	Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических норм – 170 человек	

7.	Произвести ремонт стен теплопункта №3	30		2023	Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических норм – 55 человек	
----	---------------------------------------	----	--	------	--------	---	--

Директор Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022

Председатель профсоюзной  
организации Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Е.В.Курлович  
«24» мая 2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, которые имеют право**  
**на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими**  
**средствами**

Основание: Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь  
 Постановление Министерства труда и социальной защиты  
 Республики Беларусь 30.12.2008г. № 208 «О нормах и порядке  
 обеспечения работников смывающими и обезвреживающими  
 средствами»

Примечание: мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в  
 количестве 400 г. в месяц на одного работника

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

Директор Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”

Р.В.Бойко

«24» мая 2022

Председатель профсоюзной  
организации Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”

Е.В.Курлович

«24» мая 2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, которым вводится**  
**суммированный учет рабочего времени (год).**

1. Сторож.

Директор Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022

Председатель профсоюзной  
организации Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Е.В.Курлович  
«24» мая 2022

**Список  
профессий и должностей работников,  
подлежащих периодическим медицинским осмотрам**

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

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

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Уборщик территории (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 П.1.2.5. смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года
2	Кастелянша	Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в год
3	Кладовщик	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
4	Кухонный рабочий	Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)	1 раз в 2 года

		<p>Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	1 раз в год
5	Повар	<p>Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	1 раз в год
6	Помощник воспитателя	<p>Приложение 1  П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование</p> <p>Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) (класс условий труда 3.1. и выше)</p> <p>П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в год</p>
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	<p>Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов</p>	1 раз в два года

		по высоте 1,3 м и более)	
9	Сторож	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
10	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года  1 раз в два года
11	Учитель трудового обучения	Приложение 3 П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	1 раз в два года
12		Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год

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

**Периодические** медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов

комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

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

**Внеочередные** медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

-в случае изменений условий труда работающего;

-при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

-по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

-при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

-при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

-при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Директор Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”

Р.В.Бойко

«24» мая 2022

Председатель профсоюзной  
организации Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”

Е.В.Курлович

«24» мая 2022



## ПЕРЕЧЕНЬ

### профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)

**Основание:** Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1990 №696;

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.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
	Гардеробщик 9621-002	Халат х/б Тапочки кожаные <u>При влажной уборке полов</u> <u>дополнительно:</u> галoши резиновые (туфли цельнорезиновые)	3Ми 3  Вн	12 12  12
1.	Уборщик территорий 9613-003	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой дополнительно:</u>	Ми Ми  Ми Ми	12 12  12 2

		куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый сапоги резиновые	Тн  Тн Тн В  Вн В	36  36 48 24  36 24
2.	Заведующий хозяйством 1219-009	Костюм х/б (халат х/б) Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми  Тн	12 До износа  36
3	Кастелянша 5151-010	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Головной убор из х/б ткани Полуботинки 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</u> <u>дополнительно:</u> респиратор <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми 3Ми Ми 3 Ми Вн         Тн	12 До износа 12 24 12 До износа До износа         36
	Кладовщик 4321-002	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные <u>Для защиты от атмосферных</u>	3Ми Ми  3 Ми	12 12 12 6 До износа

		<u>осадков при выполнении наружных работ</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях</u> <u>дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	Вн  В  Тн  Тн 20 Тн	Дежурный  24  36  48 24 До износа
	Лаборант 3111-007	Халат х/б Фартук прорезиненный кисло-тощелочестойкий с нагрудником полуботинки кожаные или тапочки кожаные перчатки резиновые очки защитные	ЗМи  К20 Щ20  Ми  К50 Щ20	12  Дежурный 24  До износа До износа
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-001	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные <u>При наружных работах зимой</u> <u>дополнительно</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Вн О  Тн	12 12 1 До износа До износа  36
5.	Сторож 5414-008	<u>При работе сторожем:</u> костюм х/б ботинки кожаные <u>В холодное время года на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из	ЗМи Ми  Тн	12 12  36

		<p>х/б ткани  <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u>  <u>дополнительно:</u>          плащ непромокаемый с капюшоном          сапоги резиновые  <u>Зимой на наружных работах</u>  <u>дополнительно:</u>          полушубок          головной убор зимний          валяная обувь          галоши на валяную обувь          рукавицы утепленные</p>	<p>Вн          В          Тн          Тн20          Тн</p>	<p>Дежурный          24          Дежурный          36          48          24          До износа</p>
6.	Уборщик помещений 9112-001	<p>Халат х/б          Перчатки трикотажные  <u>При уборке производственных помещений</u>  <u>дополнительно:</u>          полуботинки кожаные  <u>При влажной уборке помещений</u>  <u>дополнительно:</u>          полусапоги резиновые (галoши резиновые, туфли цельнорезиновые)          перчатки резиновые  <u>При уборке душевых и туалетов</u>  <u>дополнительно:</u>          фартук прорезиненный с нагрудником          нарукавники прорезиненные          перчатки резиновые</p>	<p>ЗМи          Ми          Ми          В          Вн          Бм          Бм</p>	<p>12          До износа          12          12          До износа          До износа          До износа</p>
	Учитель трудового обучения, 2332-003 мастер производственного обучения, (2322-001)	<p><u>Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских</u>          Очки защитные          Костюм или халат х/б</p>	<p>О          ЗМи</p>	<p>До износа          12</p>

	постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских			
	Кухонный рабочий	Костюм или халат х/б фартук прорезиненный с нагрудником Колпак х/б (косынка или одноразовая шапочка) Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Ботинки или тапочки кожаные	ЗМи Бм  Ми  Вн Ми  З	12 До износа    До износа До износа  12

Директор Государственного учреждения образования “Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа”

Р.В.Бойко

«24» мая 2022

Председатель профсоюзной организации Государственного учреждения образования “Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа”

Е.В.Курлович

«24» мая 2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

Примечание: За исключением категорий работников, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1695 от 10.12.2007 г. «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», № 100 от 25.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

№ п/п	Должность	Код категории	Дополнительный отпуск (календ. дней до )
1.	Заведующий хозяйством	1	5
2.	Инспектор по кадрам, инспектор	2	5
3.	Библиотекарь	2	5
4.	Педагог дополнительного образования	2	5
5.	Педагог-организатор	2	5
6.	Педагог социальный	2	5
7.	Секретарь	3	4

Директор Государственного учреждения образования “Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа”  
 \_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
 «24» мая 2022

Председатель профсоюзной организации Государственного учреждения образования “Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа”  
 \_\_\_\_\_ Е.В.Курлович  
 «24» мая 2022

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

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-3 (в редакции от 12.07.2013 № 61-3), ст. 30, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектации»

1. *Кабинет химии, биологии*
2. *Кабинет физики*
3. *Кабинет информатики*
4. *Учебные мастерские*
5. *Кабинет обслуживающего труда*
6. *Спортивный зал*
7. *Пищеблок*
8. *Пост охраны*

**Примечание:** «Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается нанимателями локальными распорядительными документами, исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015.

Локальный распорядительный документ - приказ Нанимателя, согласованный с Профкомом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

Директор Государственного  
учреждения образования  
«Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа»

Р.В.Бойко

«24» мая 2022

Председатель профсоюзной  
организации Государственного  
учреждения образования  
«Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа»

Е.В.Курлович

«24» мая 2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников,**  
**на период отпусков которых требуется замена**

1. Воспитатель, воспитатель дошкольного образования
2. Уборщик территории
3. Заведующий хозяйством
4. Инспектор по кадрам
5. Кастелянша
6. Кладовщик
7. Кухонный рабочий
8. Повар детского питания (повар)
9. Помощник воспитателя
10. Секретарь
11. Сторож
12. Уборщик помещений

Директор Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”

Р.В.Бойко

«24» мая 2022

Председатель профсоюзной  
организации Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”

Е.В.Курлович

«24» мая 2022



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры с полной индивидуальной материальной ответственностью**

1. Кладовщик;
2. Кастелянша;
3. Сторож;
4. Заведующий хозяйством.

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 с полной индивидуальной материальной ответственностью».

Директор Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022

Председатель профсоюзной  
организации Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Е.В.Курлович  
«24» мая 2022

**Список  
профессий и должностей работников,  
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

1. Повар
2. Кухонный рабочий
3. Кладовщик
4. Воспитатель дошкольного образования
5. Помощник воспитателя
6. Уборщики помещений
7. Кастелянша
8. Заместитель директора по воспитательной работе

Примечание. Ответственность за своевременное прохождение и оплату обучения своего персонала, подлежащего гигиеническому обучению и аттестации, возлагается на руководителя субъекта хозяйствования различных форм собственности. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90.

Директор Государственного учреждения образования “Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022

Председатель профсоюзной организации Государственного учреждения образования “Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Е.В.Курлович  
«24» мая 2022

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Гончарского  
детского сада – средней  
школы

\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022 года

## **Положение**

**о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Гончарский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа» разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 27 от 18.01.2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

Целью осуществления данной выплаты является укрепление здоровья, повышение работоспособности и творческой активности работников учреждения.

Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников учреждения, в том числе работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства.

### **2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

2.1. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются бюджетные средства в размере 1,0 среднемесячной суммы окладов работников на год.

2.2. Фонд на осуществление единовременной выплаты на оздоровление носит целевой характер.

### **3. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

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

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).

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

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

- работник принят на работу и отработал менее календарного года;
- работник часть календарного года находился в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- увольнения в течение календарного года.

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

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

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

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

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

Единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена работнику не при уходе в отпуск при возникновении следующих обстоятельств:

- необходимость прохождения реабилитационных мероприятий после перенесенной болезни, операции;

- необходимость системного приобретения лекарств, разового приобретения дорогостоящих лекарств;
- при уходе в социальный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (пропорционально отработанному времени в календарном году).

Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения образования осуществляется на общих основаниях по письменному заявлению на имя начальника управления образования Лидского районного исполнительного комитета.

**СОГЛАСОВАНО**

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
от 19.05.2022 № 13

**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 дошкольного образования.
2. Воспитатель.
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

Директор Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Р.В.Бойко  
«24» мая 2022

Председатель профсоюзной  
организации Государственного  
учреждения образования  
“Гончарский учебно-  
педагогический комплекс  
детский сад – средняя школа”  
\_\_\_\_\_ Е.В.Курлович  
«24» мая 2022