

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №54 г.ГОМЕЛЯ»
НА 2025–2028 ГОДЫ**

**г.Гомель
2025**



СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страницы
1.	Общие положения	с.3
2.	Глава 1 «Организация, нормирование и оплата труда»	с.6
3.	Глава 2 «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	с.12
4.	Глава 3 «Гарантии занятости»	с.20
5.	Глава 4 «Охрана труда»	с.28
6.	Глава 5 «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников, организаций системы образования»	с.32
7.	Глава 6 «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	с.36
8.	Глава 7 «Защита интересов работников при проведении приватизации»	с.39
9.	Глава 8 «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	с.40
10.	Приложение №1 – Положение о премировании	с.42
11.	Приложение №2 – Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде	с.47
12.	Приложение №3 – Положение об установлении надбавки работникам за характер труда	с.50
13.	Приложение №4 – Положение о порядке оказании материальной помощи работникам	с.53
14.	Приложение №5 - Положение о размере, порядке и условиях единовременной выплаты на оздоровление	с.56
15.	Приложение №6 – Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам	с.59
16.	Приложение №7 – Мероприятия по обеспечению охраны труда	с.62
17.	Приложение №8 – Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	с.64
18.	Приложение №9 – Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	с.69
19.	Приложение №10 – Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами	с.70

Директор

 А.Ю.Рябина

Председатель ППО

 Е.В.Меркулова

20.	Приложение №11 – Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	с.71
21.	Приложение №12 – Перечень вложений, входящий в аптечку первой помощи универсальную	с.72
22.	Приложение №13 - Список профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам	с.73
23.	Приложение №14 – Положение о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам	с.75
24.	Приложение №15 - Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	с.79


 Директор
 А.Ю.Рябина

Председатель ГПО

 Е.В.Меркулова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования «Средняя школа №54
г.Гомеля» на 2025-2028 годы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО, Профсоюз), в лице профсоюзного комитета Меркуловой Евгении Владимировны (далее – Профком), и государственное учреждение образования «Средняя школа №54 г.Гомеля» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Рябининой Анны Юрьевны, директор (далее – Стороны).

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

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

4. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025–2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г.Гомеля и Железнодорожной районной г.Гомеля организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

вышеуказанных соглашений.

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, а также вновь принятых работников, являющихся членами Профсоюза либо вступивших в Профсоюз после принятия Договора.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам (далее – Комиссия) и (или) собрании работников.

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его на собрании работников.

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.

Каждая из сторон несет ответственность за реализацию настоящего Договора в пределах своих полномочий.

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

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении коллективных

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

переговоров по заключению, изменению или дополнению Договора рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Переговоры по принятию и подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать трех месяцев. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

11.Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Комиссии.

12.Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством, а соглашение действует до истечения срока его действия, если стороны не приняли иного решения.

При ликвидации Сторон Договора сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

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

13.Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора с составлением справки, которые рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя или собрания работников, доводятся до сведения работников – членов Профсоюза.

14.Договор подписывается в 4-х экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

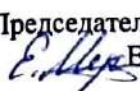
15.Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

16.Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1- в ППО, 1 – в Железнодорожной районной г.Гомеля организации Профсоюза, 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17.Договор вступает в силу с «30» сентября 2025 года и действует до заключения нового коллективного Договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на собрании работников, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

ГЛАВА 1

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

18.1. доводить до сведения коллектива работников организации нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение двух дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников;

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

18.3. проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда;

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

19. Профком обязуется:

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

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

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

19.4. по мере необходимости консультировать членов Профсоюза по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда;

19.5. обеспечить реализацию в полном объеме полномочий профсоюзных органов в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования;

20. Стороны пришли к соглашению:

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

20.1. все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование), оказания материальной помощи, решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета;

20.2. производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение № 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании работников организации и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается соответствующая комиссия, с включением в ее состав представителя ППО.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы, и т.д. в порядке и на условиях соответствующих Положений;

20.3. премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом образования, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г. Гомеля (далее – Отдел образования) по согласованию с президиумом Железнодорожного районного г. Гомеля комитета Профсоюза (далее – Районный комитет).

Премировать руководителя учреждения образования за педагогическую деятельность в соответствии с Положением о премировании учреждения образования.

В случае если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за определенный период подлежат согласованию с Районным комитетом Профсоюза;

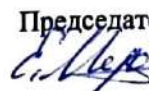
20.4. размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно, в соответствии с действующим законодательством.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Филиалом Центра по обеспечению деятельности бюджетных организаций (далее – Филиал) до сведения Нанимателя и Профкома, за подписью ответственного должностного лица.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в течение текущего календарного года на премирование

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложением №1 к настоящему Договору;

20.5.производить распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам по согласованию с Профкомом.

Руководитель учреждения образования осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

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

Наниматель обязан обеспечить педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия, нагрузку не менее установленной до отпуска по беременности и родам.

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

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

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

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, приказы о распределении педагогической нагрузки, приказы о материальном стимулировании Работников (об установлении надбавок и доплат, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

20.6.оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение №4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.7.осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение № 5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

является неотъемлемой частью Договора;

20.8.устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положениями о порядке и условиях установления надбавок (Приложение № 2, 3), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом и являются неотъемлемой частью Договора;

20.9.осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом;

20.10.производить единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах;

20.11.дополнительное премирование руководителя и работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с Приложением №1 настоящего Договора по согласованию с Профкомом;

20.12.при наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление, болезнь обучающегося (обучающихся) и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом Договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными (рабочими), функциональными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме;

20.13.руководители организаций системы образования устанавливают: дополнительные меры стимулирования труда работникам в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса (далее – ТК) (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

20.14.устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года (иной срок) работы:

20.14.1.надбавку за высокие достижения в труде в размере 5% оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

20.14.2.материальную помощь на обустройство иногородним в размере 5 базовых величин;

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

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

20.15.установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье;

20.16.производить выплату заработной платы 27 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 2 (два) дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне их;

20.17.производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

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

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

20.20.при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

повышенное авансирование работников по согласованию с Филиалом и последующим перерасчетом заработной платы;

20.21.перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда, определяется Приложением №6 к настоящему Договору.

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается руководителем организации на основании приказа по согласованию с Профкомом.

Руководителю организации конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается Отделом образования по согласованию с президиумом Районного комитета Профсоюза;

20.22.проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.) осуществляется в соответствии с законодательством;

20.23.привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 ТК), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 ТК;

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

20.25.на период отсутствия учителей по причине командировки, повышении 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;

20.26.деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов,

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя;

20.27.устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 ТК в соответствии с Приложением № 15 (в соответствии с перечнем);

20.28.установить суммированный учет рабочего времени сторожам

20.29.наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час согласно законодательству) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), повышением квалификации, переподготовкой, направлением в командировку, участия в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение № 8);

20.30.анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер;

20.32.предоставлять работникам из категории вахтеров время, необходимое для приема пищи, в течение рабочего дня, которое включается в их рабочее время;

20.33.руководитель (заместитель) имеют право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу;

20.34.часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус молодого специалиста, только с их согласия.

ГЛАВА 2

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21.Наниматель обязуется:

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

21.2.приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые

Директор
 А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
 Е.В.Меркулова

Нанимателем;

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

21.4.при решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами;

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

22.Профком обязуется:

22.1.осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке;

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

22.3.осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов;

22.4.информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год;

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

23.Стороны пришли к соглашению:

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

Директор
 А.Ю.Рябина

Председатель ППО
 Е.В.Меркулова

23.2.установленные законодательством, Соглашением, Договором полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах организации;

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

23.4.не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014г. №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Нанимателя и Профкома;

23.5.установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в организацию для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, 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;

23.6.наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 ТК, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

Наниматель обязан предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация на подтверждение квалификационной категории является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

23.7.работник имеет право на получение от Нанимателя информации,

Директор

 А.Ю.Рябина

Председатель ГПО

 Е.В.Меркулова

касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки;

23.8.предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 ТК;

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

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

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

учителям (преподавателям) учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет;

23.9.предоставлять работнику - члену Профсоюза трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные (оздоровительные) учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования - отпуск без сохранения заработной платы;

23.10.наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации,

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению Нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК и иными законодательными актами;

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 ТК, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК;

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

23.12. наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 ТК, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором;

23.13. по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 ТК, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

Предоставлять по письменному заявлению работника не более трех календарных дней с сохранением за ним среднего заработка в случае:

рождения ребенка – 1 день;

регистрации заключения брака – 3 дня;

смерти близких родственников (мать, отец, дети) – 3 дня;

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с

Директор
 А.Ю.Рябинина

Председатель ГПО
 Е.В.Меркулова

законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

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

Коллективным договором, нанимателем могут быть предусмотрены иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка.

Предоставлять по письменному заявлению работника – члена Профсоюза дни без сохранения заработной платы в случае:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

бракосочетания детей (внуков) работника – 2 дня;

рождения внуков - 2 дня (дней);

посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) работников (1-4 классы), окончанием учебного года у детей выпускных классов (9, 11) – 1 день;

юбилейных дат (30, 40, 50, 60 и т.д.) – 1 дня;

памятных дат (25, 35, 45, 55, 65 и т.д.) – 1 дня;

сопровождение несовершеннолетних детей для заселения при поступлении в СУЗ или ВУЗ – 1 день;

подготовка научной работы, методических пособий, учебников – 10 дней.

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение;

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

23.15.Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы на один час в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014г. № 34;

23.16.матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;

23.17.график трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января, согласовывается с Профкомом и доводится до сведения всех работников;

23.18.наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

23.19.устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств согласно законодательству. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

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

23.20.по договоренности между Нанимателем и работником — членом Профсоюза трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По согласованию с нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику - члену Профсоюза в период каникул в учреждении образования;

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

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

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

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

23.24. предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам – членам Профсоюза продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК) на основании личных заявлений с предоставлением подтверждающих документов:

1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в том числе сопровождение ребенка на лечение, оздоровление;

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

6) в связи с тяжелой болезнью близкого родственника (дети, родители, муж)

23.25. Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам – матерям в соответствии со статьей 271 ТК.

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

23.26. наниматель по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины (оформление наследства, уход за больным членом семьи (супруги, родители, дети, родные братья, сестры), а также сопровождения его на лечение; прохождения медицинского обследования и др. случаях) может принять решение об изменении графика работ или

Директор
 А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
 Е.В.Меркулова

предоставления перерыва в работе до трех часов с отработкой в данный или другой рабочий день (в зависимости от режима работы, расписания занятий и возможность организации замены).

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

23.26.наниматель предоставляет работнику – члену Профсоюза трудовой отпуск (его часть) при приобретении работником путевки за собственные средства и уведомлении об этом нанимателя не позднее, чем за месяц до планируемой даты поездки. В иных случаях работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы;

23.27.при наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24.Наниматель обязуется:

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

24.2.не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организации, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

24.3.сокращение классов (групп) в течение учебного года, перевод организации на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с Профкомом;

24.4.уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации, реорганизации организации (ее структурных подразделений), смене собственника организации, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

25.Профком обязуется:

Директор
 А.Ю.Рябина

Председатель ППО
 Е.В.Меркулова

25.1.осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости в части соблюдения высвобождаемым работникам предоставления гарантий и компенсаций;

25.2.не снимать с профсоюзного учета Работников - членов Профсоюза (по их письменному заявлению), высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы (но не более одного года со дня увольнения).

26.Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

26.3.1.работнику, имеющему неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);

26.3.2.матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

26.3.4.матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей

Директор
 А.Ю.Рябина

Председатель ППО
 Е.В.Меркулова

(воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

26.3.7.имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (определить срок);

26.3.8.получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

26.3.9.избранным в состав профсоюзных органов;

26.3.10.членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

При повышении заработной платы сокращаемому работнику зарплата повышается наравне с остающимися в штате, а также сохраняются другие, предусмотренные системой оплаты труда выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

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

26.6.предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организацию при появлении вакансий;

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

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

заполнение вакантных мест;

увольнение совместителей;

увольнение работников, достигших пенсионного возраста

26.8.ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях;

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

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

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

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

26.13.продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² ТК.

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

26.14.с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в организации, продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

26.14.1.заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

26.14.2.продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

26.15.заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на максимальный срок с ее (его) согласия;

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

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

26.17.наниматель (начальник Отдела образования) при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, уведомляет органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, действующими в отрасли;

26.18.установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² ТК;

26.19.продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия;

26.20.сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

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

26.22.наниматель при приеме на работу обязан заключить с работником трудовой договор (контракт) и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, ПВТР, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы;

(характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них).

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается руководителем организации;

26.23.заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок;

26.24.заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² ТК;

26.25.наниматель по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 3 части второй статьи 35 ТК при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.25.1.состояние здоровья;

26.25.2.поступившим на военную службу по контракту;

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

26.25.4.избрание на выборную должность;

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

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

26.25.7.необходимостью уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.25.8.изменение семейного положения;

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

26.25.10.если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда (режим работы, социальные льготы и т.п.);

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

26.25.12.если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

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

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

26.25.15.другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, коллективным договором, местным соглашением;

26.26.устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

четырнадцать лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе;

26.27.нанимателям ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); развивать кадровый потенциал организаций системы образования, предусмотрев вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.;

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

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

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

26.31.предусматривать меры поощрения для работников, осуществляющих сопровождение детей на оздоровление;

26.32.педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек;

26.33.выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременные выплаты (материальную помощь) в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года;

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

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

26.35.в случае неявки работника на работу более трех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, председатель первичной профсоюзной организации осуществляет правовое сопровождение длительно отсутствующего работника с целью недопущения расторжения трудовых отношений с работником по пункту 5 статьи 42 ТК (неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности);

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

ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА

27.Наниматель обязуется:

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

27.2.обеспечить формирование и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда;

27.3.выделять финансовые средства, оборудование и материалы для выполнения мероприятий, предусмотренных Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников (Приложение №7);

27.4.оформлять кабинет или уголки по охране труда;

27.5.обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных и предварительных и периодических медицинских осмотров в

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение №13);

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

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

27.8.вводить в штатные расписания организаций системы образования должности инженеров по охране труда в соответствии с нормативами определенными законодательством, в учреждениях образования возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо, прошедшее требуемое обучение по охране труда;

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

27.10.при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать Профком, районную и областную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора областной организации Профсоюза;

27.11.работники обязаны соблюдать установленные нормативными, локальными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, об оказании содействия и сотрудничества с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья;

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

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

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

по согласию сторон Договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

27.13.лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

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

27.15.выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

28.Профком обязуется:

28.1.осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

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

28.3.координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда;

28.4.принимать участие в организации и проведении (республиканского, областного, городского, районного) этапа смотр-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда;

28.5.заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал;

28.6.при групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать Районную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

28.7.в ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ГПО

Е.В.Меркулова

интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025г. № 108 "О страховании", содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей;

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

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

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

28.11.проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

29.Стороны пришли к соглашению:

29.1.осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда совместно с представителем Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда;

29.2.добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда (Приложение №7);

29.3.постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение №8);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №10);

обеспечением учебных кабинетов, мастерских, лабораторий, других производственных помещений аптечками первой помощи (Приложение №11);

29.4.направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь №3 от 14 июня 2007 года «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства»;

29.5.проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей главного управления образования Гомельского

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

облисполкома, государственного учреждения образования «Гомельский областной институт развития образования», отделов образования спорта и туризма администраций районов г. Гомеля, организаций Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда;

29.6.предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе в холодный период года уборщикам территорий, работающим на открытом воздухе;

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

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

ГЛАВА 5

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

30.Наниматель обязуется:

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

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

30.3.при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производить отчисление ППО денежных средств для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

31.Профком обязуется:

31.1.способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников-членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист»;

31.2.оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путевок при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза и их детей (до 18 лет), приобретенные работниками – членами Профсоюза за собственные средства, в размере, предусмотренном Фондом материальной помощи ППО.

31.3.содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в ППО, при наличии возможности;

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

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

31.8.приобретать новогодние подарки детям работников – членов Профсоюза (работникам – членам Профсоюза) в соответствии с финансовыми возможностями, сметой доходов и расходов ППО по постановлению Профкома;

31.9.Оказывать материальную помощь работникам-членам Профсоюза при наличии причин острой нуждаемости в соответствии с Положением о Фонде помощи ППО при наличии финансовой возможности. В случае отсутствия финансовой возможности в ППО ходатайствовать об оказании материальной помощи Районной организацией Профсоюза.

32.Стороны пришли к соглашению:

32.1.осуществлять общественный контроль за работой школьной столовой, итоги которого обсуждать с участием представителей Профкома не менее 2-х раз в год;

32.2.представители Профкома включаются в составы создаваемых в организациях комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников путем делегирования решением Профкома;

32.3.учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения работников;

32.4.совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильем

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

работников организации и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

32.5.продолжить работу по совершенствованию форм оздоровления работников;

32.6.Содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства ("три плюс три") с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу;

32.7.принимать участие в отраслевых республиканских, областных, районных спартакиадах, туристских слетах и другие спортивно-массовых мероприятиях, а также обеспечивать участие работников (команд) организаций системы образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

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

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

32.9.создавать для работников надлежащие бытовые условия, в том числе для обеспечения горячим питанием, занятий физической культурой и спортом, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников, удешевления стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовой возможности;

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

32.10.закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, за организацией, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения, осуществлять дополнительные меры поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли образования и Профсоюза;

32.11.содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в уставных, воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации;

32.12.вести совместно учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь и социальную поддержку;

32.13.наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103¹ ТК.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами;

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

сохранение взаимосвязи с трудовым коллективом молодых работников, проходящих воинскую службу, в том числе с посещением воинских частей;

стимулирование возвращения молодых специалистов в организацию после прохождения ими военной службы по призыву (прохождения альтернативной службы):

заключение контракта в пределах максимального срока действия;

оказание однократной материальной помощи в размере, предусмотренном Приложением №4 настоящего Договора.

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

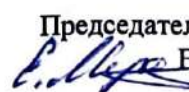
32.17.развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь. Педагогам-наставникам устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с Приложением №1 Договора;

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

Содействовать организации работы молодежного совета Районной организации Профсоюза путем делегирования в его состав инициативных

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ГПО

Е.В.Меркулова

работников-членов Профсоюза в возрасте до 35 лет.

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

ГЛАВА 6

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

33.Наниматель обязуется:

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

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

34.Профком обязуется:

34.1.проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда;

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

35.Стороны пришли к соглашению:

35.1.обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов;

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

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

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

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в планы совместной работы Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования), и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в организации;

35.4.сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени профсоюзной организации;

35.5.предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

35.6.учитывать при поощрении работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием;

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

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

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

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

35.10.расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности) 4, статьи 42 ТК:

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 президиума Районной организации Профсоюза;

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) организации Профсоюза соответствующего уровня;

35.11.привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия организации Профсоюза соответствующего уровня;

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

В случае избрания в состав руководящих органов организаций Профсоюза работников, переведенных на контрактную форму найма и не

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания;

35.13.не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав руководящих органов организаций Профсоюза, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК;

35.14.председателю ППО обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) определяются только с его согласия;

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

ГЛАВА 7

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

36.Профком обязуется:

36.1.участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза;

36.2.вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности;

36.3.осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

37.Стороны пришли к соглашению:

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

37.2.изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомлением Профкома.

Директор
 А.Ю.Рябина

Председатель ППО
 Е.В.Меркулова

ГЛАВА 8

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

38. Наниматель обязуется:

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

38.2. представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность;

38.3. ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, Комиссией.

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

39.2. обеспечивать участие представителей Сторон Договора в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах;

39.3. лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора одна Сторона направляет информацию

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления;

39.4.проекты коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются в Районную организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия Комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня;

39.5.наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на расширенном заседании Профкома с участием нанимателя с последующим информированием работников или на собрании работников не реже одного раза в полугодие;

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Одобрено на собрании работников
30 сентября 2025 года, протокол № 2.

Директор государственного
учреждения образования «Средняя
школа №54 г.Гомеля»



А.Ю.Рябинина

Председатель Профкома
государственного учреждения
образования «Средняя школа №54
г.Гомеля»



Е.В.Меркулова

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников государственного учреждения образования
«Средняя школа №54 г.Гомеля»

1. Общие положения

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

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения, включая совместителей.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
- неиспользованные денежные средства на оплату труда работников;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда. Конкретный размер премии устанавливается исходя из результатов труда работника в рассматриваемом периоде, подтвержденных справками, приказами внутреннего, ведомственного, межведомственного контроля, мониторинга и размерами не ограничивается.

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

2.3. Премия работника состоит из фиксированного размера премии и дополнительного премирования, которое устанавливается по показателям данного Положения.

2.4. Фиксированный размер премии является обязательной величиной для каждого работника и устанавливается в размере 5% от базовой ставки за качественное выполнение им своих функциональных и должностных обязанностей, включая внешних и внутренних совместителей.

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

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

2.6. Премия не начисляется за периоды:

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

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

2.8. Премирование руководителя учреждения осуществляется Отделом образования из средств учреждения в соответствии с Положением районного Соглашения по согласованию с президиумом Районного комитета Профсоюза.

3. Условия и размеры премирования работников по показателям осуществляются в процентах от базовой ставки

3.1. Показатели премирования для всех категорий работников:

3.1.1.	за качество, проявленную инициативу и творческий подход при выполнении должностных (профессиональных), функциональных обязанностей;	5-100
3.1.2.	за достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, обеспечивших повышение успеваемости учащихся; качественное выполнение учебных планов и программ планов работы за соответствующий период	5-100
3.1.3.	повышение профессионального мастерства (самообразование, квалификация, методическая работа) с учетом современного содержания образовательного процесса, использование новейших педагогических методов, практик, приемов обучения;	5-100
3.1.4	участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию обучающихся, формирование у них навыков здорового образа жизни	5-100
3.1.5.	обеспечение разносторонней внеурочной занятости учащихся, проведение совместных мероприятий с их законными представителями	5-100

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

3.1.6.	создание условий, организация, подготовка учащихся к участию в предметных олимпиадах, научно-исследовательских и интеллектуальных конкурсах; творческих смотрах, фестивалях; спортивных и военно-патриотических играх и иных мероприятиях, способствующих развитию и воспитанию учащихся;	5-100
3.1.7.	результативное осуществление наставничества (консультирование, присутствие молодого коллеги на уроках наставника (и наоборот), оказание помощи в аттестации учащихся, обучение приемам успешной коммуникации с учащимися, их законными представителями и другое)	5-100
3.1.8.	рациональная организация рабочего места, способствующая оперативному выполнению поставленных задач, обеспечивающая безопасность работников, обучающихся, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов, сохранность имущества и оборудования; соответствие образовательного пространства современным требованиям в решении задач обучения и воспитания обучающихся	5-100
3.1.9.	результативное участие в мероприятиях по укреплению материально-технической базы учреждения; благоустройству; эстетическому облику учебных, групповых помещений, мест общего пользования, формирующему у обучающихся положительные эмоции и мотивацию к обучению.	5-100
3.1.10.	участие в выполнении целевых показателей, способствующих укреплению материально-технической базы учреждения и её дальнейшему развитию	5-100

4. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников учреждения.

4.1. Единовременное (разовое) премирование работников осуществляется по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы в срок выплаты заработной платы.

Единовременная (разовая) премия, установленная в базовых величинах, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

4.2. Для рассмотрения вопросов единовременного премирования руководителем структурного подразделения организации (заместителем руководителя), готовится служебная записка с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах премирования работника.

Директор

 А.Ю.Рябина

Председатель ППО

 Е.В.Меркулова

4.3.Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце при наличии финансовых средств в организации на эти цели.

4.4.Выплата единовременной премии производится за счет средств бюджета, направляемых на премирование работников или внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

4.5.Показатели единовременного (разового) премирования работников установлены в базовых величинах

4.5.1.	подготовка победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, спортивных соревнований, творческих фестивалей и других мероприятий с учетом количества и качества полученных дипломов	
	на уровне района (города)	2
	на уровне области	4
	на уровне республики	6
	на международном уровне	8
4.5.2.	качественное обеспечение оздоровления учащихся в составе организованных групп (полный период оздоровления) 4	
4.5.3.	результативная методическая работа по обмену опытом: проведение открытых уроков, занятий, семинаров, тематических недель, мастер-классов, выступлений, презентации опыта работы в СМИ и прочее	
	в учреждении	2
	на уровне района (города)	4
	на уровне области	6
	на уровне республики	8
	на международном уровне	10
4.5.4.	результативное участие в отраслевых, ведомственных конкурсах по охране труда, на лучший учебный кабинет, лучшее методическое пособие, лучшая организация занятости учащихся и воспитанников и прочее	
	на уровне района (города)	2
	на уровне области	4
	на уровне республики	6
4.5.5.	устранение аварийных ситуаций в учреждении и на территории, произошедших не по вине работников, связанных с	
	инженерными сетями	2

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

	последствиями стихийных бедствий	3
--	----------------------------------	---

5. Показатели снижения фиксированного размера премии

5.1. Размер фиксированной премии может быть уменьшен на 50% за:

5.1.1.	недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами ведомственного контроля и других контролирующих органов;
5.1.2.	нарушение трудового законодательства, охраны труда и техники безопасности, финансово-хозяйственной деятельности;
5.1.3.	нетактичное поведение с обучающимися (воспитанниками), их законными представителями, работниками учреждения, повлекшее за собой обращение в вышестоящие инстанции;
5.1.4.	нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения.

6.2. Лишение размера фиксированной премии на 100% за:

6.2.1.	прогул без уважительной причины;
6.2.2.	халатное отношение к сохранности материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
6.2.3.	грубое нарушения трудового законодательства, охраны труда и финансовой дисциплины, повлекшее обращения работников в вышестоящие органы управления образованием, вертикали власти;
6.2.4.	невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

7. Лишение работника фиксированной премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с Профкомом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только работников - членов Профсоюза.

8. Лишение работника фиксированной премии частично или полностью не исключает возможности премирования в рассматриваемом периоде по показателя на основании настоящего Положения.

Одобрено на собрании работников 30 сентября 2025 года, протокол № 2.

Директор

 А.Ю.Рябина

Председатель ППО

 Е.В.Меркулова

Приложение №2
к коллективному договору на 2025-2028гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде
работникам государственного учреждения образования
«Средняя школа №54 г.Гомеля»

1. Общие положения

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

На установление надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размере 15% от суммы окладов работников учреждения.

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с Профкомом ежемесячно в процентах от оклада работника.

1.3. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

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

Надбавка за высокие достижения в труде может устанавливаться отдельным работникам, достигшим высокого уровня самоорганизации, ответственности и результативности в работе, приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с Профкомом сроком на полугодие.

1.6. Надбавка за высокие достижения в труде может быть изменена в сторону уменьшения (в случаях ухудшения качества работы, несоблюдения сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины и другое) приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с Профкомом.

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

1.7. Надбавка руководителю учреждения устанавливается Отделом образования из средств учреждения в соответствии с Положением районного Соглашения по согласованию с президиумом Районного комитета Профсоюза.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников

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

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде в % от оклада:

для всех категорий работников учреждения (приведенные пределы числовых значений, в которых указано «до», следует считать «включительно»)

2.2.1.	качественное и своевременное выполнение особо важных и срочных поручений, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда;	до 50
2.2.2.	создание условий, организация, подготовка учащихся (воспитанников) к участию в предметных олимпиадах, научно-исследовательских и интеллектуальных конкурсах; творческих смотрах, фестивалях; спортивных и военно-патриотических играх и иных мероприятиях, способствующих развитию и воспитанию учащихся (воспитанников);	до 50
2.2.3.	организация, проведение методической, исследовательской и экспериментальной деятельности; обобщение педагогического опыта на различных уровнях образовательных мероприятий;	до 50
2.2.4.	молодым специалистам с учетом качества выполненной работы	до 50
2.2.5.	проведение спортивно-массовых, гражданско-патриотических, творческих мероприятий, конкурсов, смотров, игр, фестивалей с широким привлечением обучающихся (воспитанников), их законных представителей;	до 50

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

2.2.6.	участие в развитии и укреплении материально-технической базы учреждения; привлечение спонсорских средств; организация и проведение мероприятий по подготовке к новому учебному году; участие в благоустройстве территории учреждения; оформление, оснащение и обустройство образовательной среды;	до 50
2.2.7.	эффективная деятельность по привитию у обучающихся (воспитанников) культуры здорового питания; навыков самообслуживания; бережливого отношения к продуктам питания;	до 50
2.2.8.	осуществление учета детей в целях получения ими общего среднего, специального образования; ведение сбора информации по посещаемости, заболеваемости, занятости в каникулярные периоды и внеурочное время (в том числе, и контроль за занятостью);	до 50
2.2.9.	обеспечение бесперебойной работы приборов, оборудования, компьютерной техники, интернет-сети; оперативное устранение неполадок, экономия материальных, финансовых и энергетических ресурсов; ведение сайта (страницы в социальных сетях) с целью формирования имиджа учреждения	до 50

2.3. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

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

Одобрено на собрании работников 30 сентября 2025 года, протокол № 2.

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавки за характер труда работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля»

1.Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с последующими изменениями и дополнениями.

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

3.Надбавка за характер труда устанавливается:

3.1.педагогическим работникам (за исключением руководителя учреждения образования и его заместителей) в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, за выполнение отдельных видов работ:

3.1.1.	за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;	до 60
3.1.2.	за работу по организации питания, оздоровления обучающихся (воспитанников)	до 60
3.1.3.	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;	до 60
3.1.4.	за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);	до 60
3.1.5.	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий;	до 60
3.1.6.	за период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования	до 60

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

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

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

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

7. На установление надбавки за характер труда педагогическим работникам направляются средства - в размере 10 процентов суммы окладов педагогических работников учреждения.

8. Надбавка за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала устанавливается за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

8.1. Надбавка за характер труда устанавливается работнику на период не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

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

8.3. Размер надбавки за характер труда работнику по каждому основанию устанавливается в абсолютных величинах до 350 рублей (включительно).

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

8.4.1.	за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	до 350 руб. (включительно)
8.4.2.	за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	до 350 руб. (включительно)
8.4.3.	за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	до 350 руб. (включительно)
8.4.4.	за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	до 350 руб. (включительно)
8.4.5.	за соблюдение требований охраны труда и техники	до 350 руб. (включительно)

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

	безопасности	
--	--------------	--

9. Надбавки за характер труда педагогическим работникам, служащим и работникам обслуживающего персонала выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

10. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом на основании данного Положения.

Одобрено на собрании работников 30 сентября 2025 года, протокол № 2.

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ИПО

Е.В.Меркулова

Приложение №4
к коллективному договору на 2025-2028гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам
государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля»

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

1. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов. Материальная помощь работнику-совместителю по заявлению не оказывается. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

1.	Пострадавшим в случаях чрезвычайных ситуаций (стихийных бедствий, аварии, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих); несчастных случаев (пожар, взрыв, падение деревьев, ДТП не по вине работника, повреждение транспортных средств, кража имущества, затопление, утеря документов) и других случаях (однократно)	3
2.	Смерть члена семьи либо близкого родственника (муж, жена, родители, дети)	10
3.	Временная нетрудоспособность работника (продолжительная болезнь) в течение 30 календарных дней и более, за исключением социального отпуска по беременности и родам и случаев, когда временная нетрудоспособность наступила в результате виновных действий работника	5
4.	Приобретение работником дорогостоящих лекарственных средств на лечение (1 единица от 70 рублей) с предоставлением подтверждающих	4

Директор
 А.Ю.Рябина

Председатель ГПО
 Е.В.Меркулова

	документов на сумму от 100 рублей и более, либо проведение платных обследований, лечебных процедур (одна услуга от 70 рублей) с предоставлением подтверждающих документов на сумму от 100 рублей и более (1 раз в год).	
5.	Рождение (усыновление) ребенка	5
6.	Вступление в брак (впервые)	5
7.	Работникам, имеющим 3-х и более детей или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (один раз в год)	5
8.	Одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам (попечителям), воспитывающим ребенка (детей) до достижения им (ими) 18 лет (включительно) (один раз в год)	3
9.	Работнику при подготовке ребенка-первоклассника к учебному году	3
10.	Достижение общеустановленного пенсионного возраста (мужчины - 63, женщины - 58, статья 11 Закона о пенсионном обеспечении, проработавшего в учреждении больше 5 лет) и продолжении работы в данном учреждении Увольнение работника в связи с выходом на пенсию по достижению общеустановленного пенсионного возраста.	8
11.	Выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным (перенаправленным) на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу для частичной компенсации расходов по найму жилья при наличии официального договора найма (1 раз в полгода)	3
12.	В связи с юбилейными датами рождения работника 30, 40, 50, 60, 70 лет	6
13.	В связи со значимыми датами рождения работника 25, 35, 45, 55, 65 лет	3
14.	Иногородным молодым специалистам на обустройство (однократно)	5

Директор

 А.Ю.Рябина

Председатель ГПО

 Е.В.Меркулова

15.	Работнику, возвратившемуся после службы в армии на прежнее место работы, на обустройство (однократно)	5
16.	Работникам, проживающим в другой местности на проезд (1 раз в год)	2
17.	На обучение работников (по отраслевому профилю) и их детей на платной основе при получении первого очного высшего или среднего специального образования (1 раз в год)	5

Материальная помощь может оказываться работникам и в иных случаях по совместному решению Нанимателя и Профкома, рассмотренного на заседании Комиссии.

Заявления на оказание материальной помощи подаются работником с подтверждающими документами не позднее 3 месяцев с момента возникновения обстоятельств.

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

Материальная помощь может оказываться работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-ех лет, по заявлению и предоставлению подтверждающих документов по причине смерти близкого родственника (муж, дети, родители), продолжительной болезни от 30 календарных дней и более.

Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению и предоставлению подтверждающих документов из средств учреждения на основании показателей настоящего Положения приказом Отдела образования по согласованию с президиумом Районного комитета Профсоюза.

Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, не израсходованных по заявлениям работников, распределяется между всеми работниками (включая руководителя учреждения, работников-совместителей) в конце каждого квартала календарного года в равных долях и пропорционально отработанному времени в рассмотренном периоде.

Одобрено на собрании работников
30 сентября 2025 года, протокол № 2.

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством - Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с последующими изменениями и дополнениями в него и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Действие Положения распространяется на всех работников, в том числе:

- работающих по совместительству (внутреннее, внешнее);
- принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);
- в случае увольнения работника;
- при предоставлении трудового отпуска работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- принятым в течение календарного года на должности служащих (профессии рабочих), по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление.

2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

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

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

2.2. единовременная выплата на оздоровление работникам осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (независимо от количества частей, на которые делится трудовой отпуск);

2.3. единовременная выплата на оздоровление осуществляется по письменному заявлению работника на основании приказа Нанимателя;

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

2.4.размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату ее выплаты, и в дальнейшем не пересчитывается.

2.5.в случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной из частей трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска за этот рабочий год единовременная выплата на оздоровление не производится;

2.6.в случаях, если единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета 1/12 установленного размера единовременной выплаты на оздоровление за каждый полный месяц, в котором работник состоял в списочной численности.

Расчет количества полных месяцев при расчете единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени производится следующим образом: количество календарных дней в месяце, в котором работник состоял в списочной численности, составляющее 15 и более календарных дней - округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней - исключается из подсчета.

Для работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего, внешнего), расчет единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени осуществляется согласно порядку, указанному в абзаце 1 и 2 настоящего подпункта;

2.7.работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

Расчет количества полных отработанных месяцев осуществляется с применением порядка, изложенного в подпункте 2.6 настоящего пункта, начиная с месяца приема на работу, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска;

2.8.работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев, начиная с месяца выхода на работу в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

2.9.В случае увольнения работника, а также в случае предоставления работнику трудового отпуска с последующим увольнением, не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения,

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году включая месяц увольнения в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта.

При увольнении работника размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа об увольнении, и в дальнейшем не пересчитывается;

2.10. работникам, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск) единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта, в конце календарного года;

2.11. в случае, если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году, то по письменному его заявлению единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года.

2.12. Единовременная выплата на оздоровление руководителю осуществляется по приказу начальника Отдела образования из средств учреждения один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета одного оклада работника, если иной размер не установлен законодательством.

Одобрено на собрании работников 30 сентября 2025 года, протокол № 2.

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

ПОЛОЖЕНИЕ
об осуществлении компенсирующих выплат работникам
государственного учреждения образования
«Средняя школа №54 г.Гомеля»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

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

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

3.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Положения, - от 31 до 40 процентов (включительно);

3.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпунктах 3.1, 3.2 пункта 3 настоящего Положения; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных, санаторных специальных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), - от 20 до 30 процентов (включительно);

Директор
 А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
 Е.В.Меркулова

3.4.заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования (кроме учреждений дошкольного образования) за работу с библиотечным фондом учебников (учебных пособий) в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников (учебных пособий), но не более 15 процентов каждому работнику.

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

1.	учитель-дефектолог
2.	учитель с обязанностями классного руководства
3.	учитель без обязанностей классного руководства
4.	воспитатель общего среднего образования
5.	тьютер
6.	педагог-психолог
7.	педагог социальный
8.	заместитель директора, курирующий интегрированное обучение

4.Решение о размере доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются Нанимателем по согласованию с Профкомом на заседании Комиссии.

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

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

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

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

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

9.Конкретный размер доплаты руководителю устанавливается Отделом образования по согласованию с президиумом Районного комитета Профсоюза.

Одобрено на собрании работников 30 сентября 2025 года, протокол № 2.

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

Примечание: доплата за особые условия труда таким работникам, как заведующий хозяйством, инженер-программист, инспектор по кадрам, лаборант, оператор ПЭВМ, секретарь, делопроизводитель, заведующий столовой, шеф-повар, повар детского питания (повар), кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, сторож (вахтер), гардеробщик, уборщик помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, не устанавливается.

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

Приложение № 7
к коллективному договору на 2025–2028гг.

МЕРОПРИЯТИЯ
по обеспечению охраны труда в государственном учреждении образования
«Средняя школа №54 г.Гомеля» на 2025-2028гг.

№ п/п	Наименование мероприятий по охране труда	Сроки выполнения мероприятий	Стоимость выполнения мероприятий, тыс.руб.	Ответственные лица за выполнение мероприятий
1	Своевременное проведение обучения и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда	В установленные сроки	-	ПДК учреждения образования
2	Своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда с работниками	В установленные сроки	-	Руководитель учреждения образования
3	Наличие инструкций по охране труда, их своевременную актуализацию	В установленные сроки	-	Руководитель учреждения образования
4	Эксплуатация и содержание территории, зданий и сооружений, других помещений в соответствии с требованиями охраны труда	Постоянно	-	Руководитель учреждения образования
5	Противопожарное состояние зданий и помещений, выполнение мероприятий по предписаниям пожарного надзора	Постоянно	-	Руководитель учреждения образования
6	Принятие мер по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	В течение года	-	Руководитель учреждения образования
7	Укомплектование медицинских аптек медикаментами	В течение года	-	Руководитель учреждения образования

Директор
 А.Ю.Рябина

Председатель ППО
 Е.В.Меркулова

8	Прохождение предварительных и периодических медосмотров работниками	В установленные сроки	-	Руководитель учреждения образования
9	Готовность учреждений образования к новому учебному году	Июль - август	-	Руководитель учреждения образования
10	Рассмотрение на совещаниях, собраниях трудового коллектива вопросов производственного травматизма, трудовой дисциплины, соблюдения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, выполнения плана мероприятий по охране труда	В течение года	-	Руководитель учреждения образования
11	Анализ состояния охраны труда, пожарной безопасности, производственного травматизма	Ежеквартально	-	Руководитель учреждения образования
12	Проведение контроля за соблюдением работниками требований по охране труда	В течение года	-	Руководитель учреждения образования
13	Обновление уголков по охране труда	В течение года	-	Руководитель учреждения образования
14	Участие в районном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда	Ежегодно до 15 января	-	Руководитель учреждения образования

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

Приложение № 8
к коллективному договору на 2025- 2028гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты и санитарно-гигиенической одежды

I. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по общим профессиям и должностям

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Сроки носки в месяцах
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12
		Тапочки кожаные	
		При влажной уборке полов дополнительно:	12
		Галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	12
2.	Уборщик территории	Костюм х/б (халат х/б)	12
		Головной убор из х/б ткани	12
		Ботинки кожаные	12
		Рукавицы комбинированные	До износа
		При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:	
		Жилет сигнальный с элементами из светоотражающего материала	До износа
		Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	36
		Сапоги резиновые	24

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

		В холодное время года на наружных работах дополнительно:	
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	36
		Зимой дополнительно:	
		Валяная обувь	48
		Галоши на валяную обувь	24
		Рукавицы утепленные	До износа
3.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	12
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	До износа
		Очки защитные	До износа
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукOMBинезон х/б)	12
		Ботинки кожаные	12
		Рукавицы комбинированные	До износа
		При выполнении малярных работ дополнительно:	
		Перчатки резиновые	До износа
		Перчатки х/б	До износа
		Очки защитные	До износа
		Респиратор	До износа
		При работе на высоте дополнительно:	
		Каска защитная	24
		Пояс предохранительный лямоЧный	Дежурный

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	24
		Рукавицы утепленные	До износа
5.	Сторож	При работе вахтером: Халат х/б	12
		При работе сторожем: Костюм х/б	12
		Ботинки кожаные	12
		В холодное время на наружных работах дополнительно:	
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	36
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Дежурный
		Сапоги резиновые	24
		Зимой на наружных работах дополнительно:	
		Полушубок	Дежурный
		Валяная обувь	48
		Галоши на валяную обувь	24
		Рукавицы утепленные	До износа
6.	Уборщик помещений	Халат х/б	12
		Перчатки трикотажные	До износа

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

		При влажной уборке помещений дополнительно:	
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	12
		Перчатки резиновые	До износа
		При уборке душевых и туалетов дополнительно:	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	До износа
		Нарукавники прорезиненные	До износа
		Перчатки резиновые	До износа
7.	Учитель трудового обучения, постоянно занятый работой в слесарных и столярных мастерских	Костюм хлопчатобумажный	24
		Очки защитные	до износа

Основание:

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

2.Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006г. № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.09.2012г. № 107)).

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

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

Примечание:

В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), характера и условий труда и по согласованию

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

с организацией Профсоюза соответствующего уровня заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками.

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

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

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

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

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ГПО

Е.В.Меркулова

Приложение № 9
к коллективному договору на 2025–2028 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников на период отсутствия которых
требуется выполнение их обязанностей

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования, спорта и туризма предусматривать в сметах расходов средства на замену отсутствующих работников с сохранением заработной платы согласно перечню:

1. учитель,
2. учитель-дефектолог,
3. воспитатель,
4. сторож,
5. уборщик территории,
6. уборщик помещений,
7. секретарь (делопроизводитель),
8. инспектор по кадрам,
9. рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

Приложение № 10
к коллективному договору на 2025–2028 гг.

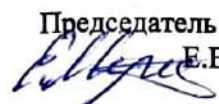
ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться
смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия, должность	Выдаваемое средство и количество в граммах
1.	Уборщик помещений	Мыло, 400
2.	Уборщик территории	Мыло, 400
3.	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	Мыло, 400

Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 граммов в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

Приложение № 11
к коллективному договору на 2025–2028 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками
для оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Сторожевой пост (вахта).
2. Химические и физические лаборатории.
3. Учебные мастерские.
4. Кабинеты информатики.

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

Приложение № 12
к коллективному договору на 2025–2028гг.

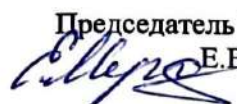
ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2–10 человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5м x 10см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7м x 14см	штука	1
3	Глицерилтринитрат таблетки подъязычные 0,5мг или спрей подъязычный дозированный 0,4мг/доза в баллонах 10г	таблетка/штука	20/1
4	Дротаверин таблетки 40мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4см x 10см	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы атравматические для резки бинта и одежды	штука	1
12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетамол таблетки 500мг	таблетка	10
15	Перекись водорода 3% – 100мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером не менее 10см x 10см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100мг/мл в ампулах 1мл	штука/ампула	10/10
20	Термометр медицинский электронный	штука	1
21	Тонометр	штука	1
22	Уголь активированный таблетки 250мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20мл/Сальбутамолаэрозоль для ингаляций дозированный 100мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1

Приложение 2 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь 23.11.2023г. № 178

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные производственные факторы, класс опасности химического вещества, вид выполняемых работ	Класс условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам	Периодичность проведения периодического медосмотра
1.	Руководители, специалисты, другие служащие и рабочие в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 02.09.2022г. № 583	Приложение 3 п.22 Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях), сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	2	1 раз в год
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Приложение 3 п.1 Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденных перепадов по высоте 1,3м и более) Приложение 3 п.4 Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42В и выше переменного тока и 110В и выше постоянного тока (при выполнении электротехнических работ) Приложение 3 п.12 Работы на механическом оборудовании (токарных,	2 2	1 раз в 2 года 1 раз в 2 года

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

		фрезерных и других станках, штамповочных прессах, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	2	1 раз в 2 года
3.	Учитель технического труда (имеющий квалификацию «станочник»)	Приложение 3 п.12 Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	2	1 раз в 2 года
4.	Сторож	Приложение 3 п.11 Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	2	1 раз в 2 года
5.	Уборщик помещений	Приложение 1 п.1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)	2	1 раз в 2 года
6.	Уборщик территории (при работе с бензокосой)	Приложение 1 п.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины	2	1 раз в 2 года

Основание: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019г. №74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

Одобрено на собрании работников 30 сентября 2025 года, протокол № 2.

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

Приложение № 14
к коллективному договору на 2025–2028гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат,
премии, материальной помощи работникам государственного учреждения
образования «Средняя школа №54 г.Гомеля»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля» (далее - Комиссия).

3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, нормами Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными актами законодательства, в том числе настоящим Положением, утвержденным приказом руководителя учреждения образования, положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля», положением о размерах, порядке и условиях выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля», положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля», положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля», Положения о размерах, порядке и условиях установления надбавки за характер труда работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №54 г.Гомеля».

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

5. Основными задачами Комиссии являются:

рассмотрение вопросов материального стимулирования и оказания материальной помощи работникам;

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

оценка результатов работы работников;

Директор

А.Ю.Рябина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

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

ГЛАВА 2

ПРАВА КОМИССИИ

6. Комиссия имеет право:

6.1. требовать от руководителя необходимую информацию для полного изучения деятельности работников;

6.2. по мере необходимости совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам учреждения образования.

ГЛАВА 3

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

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

8. В комиссию включается не менее пяти членов.

9. Персональный состав комиссии формируется из администрации, не менее 1/3 представителей ППО, трудового коллектива.

10. Председатель, заместитель председателя, секретарь Комиссии и ответственный за расчет премии назначаются руководителем учреждения образования из числа членов Комиссии при утверждении ее персонального состава.

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

12. Секретарь Комиссии:

обеспечивает уведомление членов Комиссии и подготовку заседаний Комиссии;

оформляет протоколы заседаний Комиссии;

обеспечивает ознакомление членов Комиссии с протоколами заседаний комиссии;

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

13. Члены Комиссии вправе:

вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

Директор
А.Ю.Рябинина

Председатель ППО
Е.В.Меркулова

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

рассматривать материалы по анализу деятельности работников в соответствии с Положениями, поименованными в пункте 2 настоящего Приложения;

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

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

изучать материалы, касающиеся деятельности Комиссии;

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

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

14. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее 30 числа.

15. Заседание Комиссии считается правомочным при участии на заседании более половины членов Комиссии при обязательном участии представителей профсоюзного комитета.

16. Очередность рассмотрения вопросов на заседании Комиссии определяется повесткой заседания Комиссии.

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

18. Конкретные размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, премирования, с учётом личного вклада работников, определяются комиссией:

для работников, непосредственно подчиняющихся руководителю учреждения, – с учётом предложений руководителя;

для других категорий работников – с учётом предложений заместителей руководителя, руководителя.

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

выполнение установленных показателей;

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

иные сведения (при необходимости), характеризующие достижение положительных результатов работы школы, отдельного работника;

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

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

20. Комиссия рассматривает поступившие предложения об установлении ежемесячной и единовременной премии; надбавок; дает оценку результатам работы работников в рассматриваемом периоде; принимает решение о размере установления (снижения) стимулирующих выплат.

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

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

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. директор
2. заместитель директора по хозяйственной работе

Директор

А.Ю.Рябинина

Председатель ППО

Е.В.Меркулова

Пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью
41 (сорок один) листов

