

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГУО «ВЫВЕРСКАЯ БАЗОВАЯ ШКОЛА  
МОЛОДЕЧНЕНСКОГО РАЙОНА»  
НА 2024 – 2027 ГОДЫ**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Выверская базовая школа Молодечненского района», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и государственным учреждением образования (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Старовойтова Павла Валерьевича, директора ГУО «Выверская базовая школа Молодечненского района».

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. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2021 – 2023 годы (продлено до 2025 года), Соглашения между Молодечненским районным исполнительным комитетом и Молодечненским районным объединением организаций и Молодечненским районным Советом нанимателей на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы) (далее – Соглашение), Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), Соглашения между Главным управлением по образованию Минского областного комитета и Минской областной

организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), Соглашения между управлением по образованию и Молодечненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы) обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

Договор может включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных коллективным договором нормы и гарантии, в том числе за счёт внебюджетных средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организации системы образования, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, Договором полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов, обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

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

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, 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.

Положения коллективного договора, кроме предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, распространяются на работников, от имени которых он не заключался (вновь принимаемых работников), на основании их письменного согласия путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из сторон (Нанимателя и Профсоюзного комитета).

При вступлении работника в члены Профсоюза письменного согласия о распространении на него действия коллективного договора не требуется.

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании ППО и представителей Нанимателя (комиссии), собрания работников.

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

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.

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

Переговоры по принятию и подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия).

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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 акта или справки), которые рассматриваются на профсоюзном собрании, доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 4-х экземплярах и регистрируется Молодечненском районном исполнительном комитете.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Молодечненском районном исполнительном комитете не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в управлении по труду, занятости и социальной защите Молодечненского районного исполнительного комитета, 1 – у Нанимателя, 1 – в ППО, 1 – в Молодечненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – районная организация); 1- в Профкоме (размещается на профсоюзном стенде для постоянного свободного ознакомления с ним работников).

17. Договор вступает в силу с «15» января 2024 года и действует до «14» января 2027 года либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

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 профсоюзном собрании, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

### 18. Наниматель обязуется:

18.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждения нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в

течение двух дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

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

### 20. Стороны пришли к соглашению:

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

20.2. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи осуществлять в соответствии с Положениями:

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_/П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_/У.В.Маликова

Положением о премировании работников учреждения (Приложение 1);

Положением о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения (Приложение 2);

Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения (Приложение 3);

Положением о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам учреждения (Приложение 4);

Положением о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения за характер труда (Приложение 5).

Положения утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом после одобрения на профсоюзном собрании или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается Комиссия по распределению стимулирующих, компенсирующих выплат, материальной помощи работникам учреждения, с обязательным включением в их состав не менее 1/3 представителей Профсоюза.

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

20.3. Премирование руководителя учреждения образования, установление ему выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется в порядке, установленном законодательством, с участием районного комитета отраслевого Профсоюза.

20.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центром по обеспечению деятельности бюджетных организаций до сведения Нанимателя и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в текущем календарном году на премирование работников в

соответствии с законодательством и в порядке, установленном приложением № 1 настоящего Договора.

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) 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.

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение № 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании 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 № 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение № 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации и является неотъемлемой частью Договора.

20.9. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам, единовременной

выплаты на оздоровление на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

20.10. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду, в размере 1 базовой величины работникам, которым присвоены почетные звания «Почетный гражданин Молодечненского района», «Человек года Минщины» (в течение года с момента присвоения), но не более чем по одному основанию.

Наниматель в коллективном договоре в положении о премировании устанавливает разовую денежную премию работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Отличник образования» - в размере семи базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь — в размере пяти базовых величин; Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – в размере трех базовых величин.

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 приложениями 1, 2, 3 настоящего Договора, районного Соглашения по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

20.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям 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 сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их

должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.13. Устанавливать работникам при заключении контрактов дополнительные меры стимулирования труда в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год, в том числе: предоставление дополнительного поощрительного отпуска от двух до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка, надбавку в размере от 30% до 50% оклада, руководителям учреждений и их заместителям – от 30% оклада, иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования

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 работы:

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 30-50 % от оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

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

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 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. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), на основании приказа начальника управления по образованию Молодечненского райисполкома №692 от 23.12.2020 г. «О сроках выплаты заработной платы»: аванс – 28 числа; зарплата за предыдущий месяц – 19 числа (первое полугодие); 18 числа (второе полугодие).

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне.

20.17. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала 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 «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 повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

20.21. Руководителю организации доплата по контракту устанавливается управлением по образованию Молодечненского районного исполнительного комитета 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.

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации осуществляются в соответствии с законодательством.

20.23. Привлечение отдельных 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 Трудового кодекса), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

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

20.26. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов и образовательного процесса в целом.

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

20.28. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

20.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 15.

20.30. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу),

повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 16).

20.31. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

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

#### 21. Наниматель обязуется:

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

21.2. Приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые 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 иском 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.

23.2. Установленные законодательством, Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

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

23.4. Проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, аттестации педагогических работников, по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных 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, выполнением 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 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым 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 Трудовым кодексом.

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

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

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

23.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса;

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в

вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования; организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

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

работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основному месту работы;

учителям учреждения 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;

23.10. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, несовпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

23.11. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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 216 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с

получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 217 Трудового кодекса.

Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы на время поступления его в аспирантуру продолжительностью до 12 календарных дней (статья 219 Трудового кодекса).

Предоставлять по желанию работника 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.

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

23.13. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса:

женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребёнка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

при рождении ребёнка по желанию отца (отчиму) ребёнка;

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

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерти члена семьи, близкого родственника – 3 дня без учета дороги;

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

первый учебный день детей (1-4 классы), последний учебный день для детей выпускных классов (9, 11) или внуков-первоклассников – 1 день;

юбилейных дат (40,45, 50, 55, 60, 65, 70 и т.д.) – 1 день;

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников— 1 день.

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

23.16. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34.

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

23.18. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 мая и доводится до сведения всех работников.

23.19. 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.

23.20. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем.

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.

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 (Приложение 10).

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

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

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 до 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.23. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней.

23.24. Работникам, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донор Республики Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаком «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР» предоставляется отпуск в летнее или другое время, а также может предоставляться в течение календарного года кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в период, согласованный с Нанимателем.

#### 4. 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.

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

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

#### 25. Профком обязуется:

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

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

#### 26. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, в случае равной производительности труда и квалификации, отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации более 10 лет; получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; пред пенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

26.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

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

26.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

26.6. 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.

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

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

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

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

26.11. Продлевать, заключать 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, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

26.12. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими

несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта с их согласия, на срок пять лет.

26.13. Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профкома.

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

26.15. 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, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5 лет, с их согласия:

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

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

26.16. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока

обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно установление надбавки к окладу 50% оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска от двух до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка.

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

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

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

26.19. Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной

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

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

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

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

характеристику с предыдущего места его работы;  
сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности педагогических работников и обслуживающего персонала.

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

26.22. При увольнении с работы работник имеет право запросить у Нанимателя характеристику, которую ему должны выдать на руки в течение семи дней.

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

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

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

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

26.25. 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.

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

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

## 5. 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 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 (Приложение 7).

27.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления 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.

27.4. Оформлять уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 11).

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_/П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_/У.В.Маликова

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

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

27.11. Устанавливать обязанность работников в части оказания 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;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, в виде 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 коллективного договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

27.13. За счёт средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, осуществлять выплату единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю; работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Ходатайствовать перед районным исполнительным комитетом о выплате единовременной материальной помощи за вред, причинённый по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве в соответствии с Соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным союзом.

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

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

27.16. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3

«Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

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

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

28. Профком обязуется:

28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

28.2. Проводить в установленные сроки выборы общественного инспектора, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

28.3. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

28.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами проводить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма» с учетом Концепции «нулевого травматизма». Ежегодно участвовать в районном отраслевом этапе областного смотра-конкурса PROF#VisionZero.

28.5. Заслушивать вопрос о работе общественного инспектора 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 вышестоящий комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда Профсоюза.

28.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, содействовать

выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей.

28.8. Ходатайствовать об оказании материальной помощи в размере до 200 базовых величин семьям погибших на производстве работников организаций образования помимо установленного законодательством возмещения ущерба. При этом учитывается степень вины потерпевших, определённая в документах расследования несчастных случаев на производстве, их семейное положение, наличие нетрудоспособных иждивенцев и другие факторы.

28.9. Ежегодно к Всемирному дню охраны труда оказывать материальную помощь работникам организаций образования, в которых произошли несчастные случаи на производстве с тяжёлым исходом.

28.10. 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.

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

28.12. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

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

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

### 29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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 14);

обеспечением кабинетов, пищеблока медицинскими аптечками (Приложение 13).

29.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда:

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 10);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 9).

29.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3.

29.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

29.7. Поощрять за активную работу работника, избранного общественным инспектором по охране труда, по итогам месяца в размере 30 % оклада.

29.8. 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 или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года (Приложение 18).

29.9. В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

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

## 6. 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.

Оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путёвок в санатории, приобретаемые работниками за собственные средства.

30.2. Обеспечить прохождение работниками диспансеризации в организации здравоохранения.

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

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

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

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

Порядок прохождения работниками диспансеризации определяется Нанимателем. Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме установленной локальными правовыми актами.

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

30.4. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, 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 целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.

30.5. В случае смерти работника производится нанимателем выплата одному из близких родственников за счёт внебюджетных средств в размере до 10 базовых величин при их наличии (на основании п.25 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций» с изменениями от 30.10.2020 № 619).

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

Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовых возможностей. Оказывать материальную помощь работникам на удешевление стоимости путёвок на санаторно-курортное оздоровление, приобретённых за собственные средства.

При зачислении в учреждения образования в исключительных случаях предоставлять преимущество детям работников системы образования.

31.3. Содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, при наличии возможности.

31.4. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

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

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

### 32. Стороны пришли к соглашению:

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

32.2. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

32.3. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильем работников учреждения и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

32.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

32.5. Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

32.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

32.7. Создавать условия для питания работников.

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

32.9. Развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь.

32.10. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

Содействовать организации работы молодежного совета, проведению ими мероприятий.

32.11. 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.

32.12. Закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения студенческими организациями Профсоюза.

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

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

### 33. Наниматель обязуется:

33.1. Содействовать обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в ГУО «Выверская базовая школа Молодечненского района».

33.2. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, организации их медицинских осмотров.

33.3. Ходатайствовать о предоставлении мест для проживания в общежитиях, арендного жилья работникам, членам первичной профсоюзной организации, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

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

### 34. Профком обязуется:

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

34.2. Содействовать организации работы Молодежного совета.

### 35. Стороны пришли к соглашению:

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

35.2. Ходатайствовать о выделении работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и

направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях иных отраслей.

35.3. Содействовать предоставлению дополнительных мер поддержки, работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство в размере 3-х базовых величин.

35.4. Профком осуществляет постоянное информационное обеспечение деятельности первичной профсоюзной организации учреждения образования.

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

### 36. Наниматель обязуется:

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

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

### 37. Профком обязуется:

37.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

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

### 38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», 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.

38.2. Предоставлять на безвозмездной основе Профкому помещения, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, канцтовары, а также на безвозмездной основе обеспечивать содержание, ремонт, отопление,

освещение, уборку, охрану, обслуживание, оборудование и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом.

38.3. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся) председателю ППО определяются только с его согласия.

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

38.5. Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, а также совместных мероприятиях Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования) с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством. В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

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

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

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

38.8. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты, за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-

экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе и достигшему 100-процентного членства в организации при выполнении общественной работы в интересах коллектива – 50% оклада по основной работе.

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

38.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия Профкома, а председателей ППО – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

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

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением Профкома.

38.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 38.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия Профкома.

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

38.13. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, 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 Трудовым кодексом.

38.14. Устанавливать из средств Нанимателя или профсоюзных средств ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовых величин работникам Профкома, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки «За адданасць галіноваму прафсаюзу».

## 9. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

### 39. Профком обязуется:

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

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

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

### 40. Стороны пришли к соглашению:

40.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе

приватизации учреждения образования, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

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

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

### 41. Наниматель обязуется:

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

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

### 42. Стороны пришли к соглашению:

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

42.2. Лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах:

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

О нарушении условий Договора одна Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

42.3. Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании коллектива работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

42.4. Обеспечить участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

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.

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

42.6. Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Наниматель, постоянная комиссия по разработке и контролю за выполнением Договора.

42.7. Не менее двух раз в год (в мае и декабре) Наниматель, Профком, обязуются проводить проверку выполнения Договора с составлением актов. Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на профсоюзном собрании не реже двух раз в год.

42.8. Проекты коллективного договора, изменений и дополнений в него направляются до их подписания сторонами в районную организацию Профсоюза в течение 3 рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективного договора, изменений и дополнений к ним на предмет соответствия социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

42.9. 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.

Одобен на профсоюзном собрании «15» января 2024 г., протокол от 15.01.2024 № 1.

Наниматель

\_\_\_\_\_ /

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ /

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Положение  
о премировании работников учреждения образования

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 изменениями и дополнениями).

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.

1.3. Источниками средств для премирования являются:  
бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20 % от суммы окладов работников учреждения);  
неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;  
средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

1.4. Работникам учреждения образования, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и не имеющим замечаний по работе, ежемесячно устанавливается минимальный уровень премии в размере 5% от оклада.

Дополнительное премирование работников производится в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2. Порядок премирования:

2.1. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с

комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

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

2.3. 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.

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

2.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании Положения о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи руководителям учреждений образования, подведомственных управлению по образованию Молодечненского райисполкома.

3. Условия и размеры премирования работников по показателям в процентах от оклада:

3.1. создание безопасных и здоровьесберегающих условий пребывания обучающихся в учреждении – от 10 до 20% оклада;

3.2. внедрение в практику работы инновационных программ, методик и технологий, совершенствование форм работы – от 10 до 20% оклада;

3.3. качественную организацию работы по повышению профессиональной компетентности педагогических работников – от 10 до 20% оклада;

3.4. качественную организацию воспитательной и идеологической работы – от 3 до 8% оклада;

3.5. качественное проведение информационной работы, популяризацию работы учреждения – от 10 до 20% оклада;

3.6. профилактику и раннее выявление семейного неблагополучия – от 10 до 20% оклада;

3.7. участие в методических, спортивных и иных общественно значимых мероприятиях – от 30 до 50% оклада;

3.8. организацию работы и выполнение требований по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне – от 10 до 20% оклада;

3.9 ведение документации в соответствии с предъявляемыми требованиями– от 10 до 20% оклада;

3.10. эффективность, оперативность выполнения поручений, соблюдение сроков представления регулярной и разовой информации и отчетности – от 10 до 20% оклада;

3.11. участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения – от 10 до 20% оклада;

3.12. рациональное использование, экономию топливно-энергетических ресурсов, выполнение целевого показателя – от 10 до 20% оклада;

3.13. за развитие приносящей доходы деятельности – от 10 до 20% оклада;

3.14. работу по обеспечению готовности помещений и территории учреждения к новому учебному году – от 10 до 20% оклада;

3.15. классному руководителю I класса за ведение документации на начало учебного года – 10% оклада;

3.16. за организацию наставничества: с целью оказания помощи молодым специалистам в освоении профессии, создания условий для становления квалифицированного и творчески грамотного работника, его адаптации в коллективе, формирования высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к труду –от 15 до 25% оклада;

3.17. за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями– от 20 до 30% оклада.

4. Основаниями для снижения размера премии являются:

4.1. нарушения, выявленные в ходе осуществления контроля – от 20 до 50%;

4.2. невыполнение должностных и рабочих инструкций – от 20 до 30%;

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

4.4. несвоевременное и некачественное представление информации– от 10 до 20%;

4.5. нарушение требований охраны труда, противопожарных и санитарных норм и правил – 50%;

4.6. опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места – до 50%;

4.7. невыполнение приказов и (или) распоряжений руководства учреждения – от 20 до 30%;

4.8. несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин – от 10 до 20%;

4.9. нарушение морально-этических норм– 50%.

5. Показатели лишения премии на 100%:

5.1. за прогул без уважительной причины;

5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

5.3. грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

5.4. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

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

5.6. использование государственного имущества не в служебных целях.

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Положение  
о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения  
образования

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

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

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

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

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

5.1. смерть близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети) – 2 базовые ставки;

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

5.3. пожар, иные чрезвычайные ситуации – 2 базовые ставки;

5.4. кража, иные происшествия – до 1 базовой ставки;

5.5. бракосочетание работника (первый раз) – 2 базовые величины;

5.6. на подготовку детей к школе – многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год) – по 1-й базовой величине на каждого ребёнка, посещающего школу;

5.7. рождение ребенка – 2 базовые ставки;

5.8. оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путёвок в санатории, приобретаемые работниками за собственные средства – 10 % от стоимости путёвки;

5.9. единовременная материальная помощь работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после её окончания на прежнее место работы (сверх предусмотренных законодательством) 2 базовые ставки;

5.10. иные непредвиденные ситуации.

Средства материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями выплачиваются ежемесячно по заявлению работников.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение текущего года, распределяются между работниками учреждения пропорционально их заработной плате и выплачиваются в конце текущего квартала календарного года по согласованию с профсоюзным комитетом. В данном случае заявлений работников не требуется.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

## Положение

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на  
оздоровление работникам учреждения образования

## 1. Общие положения

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

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

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

4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника.

5. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

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

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

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

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

5.5. работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году;

5.6. единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании положения управления по образованию Молодечненского районного исполнительного комитета по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза;

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская базовая школа Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования

1. Общие положения

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

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом 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. Надбавка руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения о размерах и порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи руководителям учреждений образования, подведомственных управлению по образованию Молодечненского районного исполнительного комитета, из средств учреждения.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, обновление материально-технической базы,

позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде (в процентах от оклада):

2.2.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – от 30 до 50 % оклада;

2.2.2. использование в работе инновационных методик и технологий, передового опыта – от 10 до 20 % оклада;

2.2.3. участие в экспериментально-инновационной работе – от 10 до 20 % оклада;

2.2.4. подготовка и проведение в учреждении заседаний педсовета, отчетно-выборочного собрания, предметных недель – от 5 до 10 % оклада;

2.2.5. подготовка и проведение в учреждении массовых праздников и мероприятий, не входящих в должностные обязанности – от 10 до 20 % оклада;

2.2.6. участие в подготовке и проведении мероприятий регионального и республиканского уровня – от 15 до 30% оклада;

2.2.7. участие в работе по совершенствованию методического обеспечения образовательного процесса, разработка методических пособий – от 10 до 20 %; оклада;

2.2.8. достижение высоких результатов, призовых мест в смотрах, конкурсах, соревнованиях регионального и республиканского уровня – от 10 до 30% оклада;

2.2.9. работа по профилактике и раннему выявлению семейного неблагополучия обучающихся – от 5 до 10% оклада;

2.2.10. организация работы по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне – от 5 до 10% оклада;

2.2.11. организация работы по созданию безопасных условий пребывания обучающихся и работников – от 10 до 20% оклада;

2.2.12. организация образовательных услуг по запросам родителей (законных представителей) – от 10 до 20% оклада;

2.2.13. организация работы по летнему оздоровлению обучающихся (начальнику и заместителю начальника оздоровительных лагерей) – от 20 до 40% оклада;

2.2.14. техническая помощь в информационных и компьютерных технологиях и подготовке проектов – от 10 до 20% оклада;

2.2.15. участие в работе по пополнению предметно-развивающей среды – от 10 до 20% оклада;

2.2.16. развитие внебюджетной деятельности – до 10% оклада;

2.2.17. участие в подготовке учреждения к новому учебному году – от 10 до 40% оклада;

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

2.2.19. общественному инспектору по охране труда и ответственному за ведение документации по охране труда – от 10 до 30% оклада;

2.2.20. председателю первичной общественной организации «Белая Русь» – в размере 5% оклада;

2.2.21. классному руководителю IX класса за проведение мероприятий по завершению обучения и воспитания на II ступени общего среднего образования – единоразово 15 % оклада;

2.2.22. за организацию работы общественных объединений ОСВОД, Красный Крест, ДОСААФ, Фонд мира – 5 % оклада;

2.2.23. ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий, экстренных ситуаций – от 20 до 40% оклада;

2.2.24. за ведение здорового образа жизни, занятия физической культурой и спортом, участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию – от 10 до 20% оклада;

3. за высокие достижения в труде рабочим учреждения за сложность и напряженность труда:

3.1. своевременное и качественное ведение установленной документации – от 20 до 30% оклада;

3.2. работа в особых условиях труда (вредные условия, работа в ночную смену, работа в сложных погодных условиях) – от 10 до 20% оклада;

3.3. обеспечение порядка, соблюдение установленных санитарных и иных норм во вверенных помещениях – от 10 до 20% оклада;

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

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

оклада;

3.6. развитие и совершенствование материально-технической базы учреждения – от 10 до 20% оклада;

3.7. за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения, рабочее место которых расположено в сельской местности, в размере 20% от базовой ставки.

4. 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.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## Положение

о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда  
работникам учреждения образования

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 18.01.2019г. №27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок работникам учреждения образования за выполнение отдельных видов работ.

1.3. На установление надбавок педагогическим работникам (далее – надбавки) направляются бюджетные средства в размере 10% (реализующим программы дошкольного образования – 5%) суммы окладов педагогических работников.

1.4. На установление надбавок рабочим, работникам учреждения образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее – рабочие и межотраслевые служащие) направляются бюджетные средства в размере от 50 до 110% процентов суммы их окладов.

1.5. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.6. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, учебную четверть, год, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.7. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 % (включительно) от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.8. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

2. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам, за исключением Руководителя и заместителей Руководителя:

2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – от 20 до 40% базовой ставки;

2.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – от 20 до 30% базовой ставки;

2.3. за сопровождение обучающихся при организации их подвоза - от 20 до 60% базовой ставки;

2.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – от 10 до 20% базовой ставки;

2.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)- от 10 до 30 % базовой ставки;

2.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий от 30 до 60 % базовой ставки;

2.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов – от 30 до 60 % базовой ставки;

2.8. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями - заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования— от 10 до 20 % базовой ставки;

2.9. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне –20 % базовой ставки.

3. Надбавки устанавливаются рабочим, заведующему хозяйством, секретарю, уборщику помещений, уборщику территории, сторожу, кухонному рабочему, столяру, повару, кладовщику, электромонтеру, оператору ЭВМ по следующим критериям и в следующих размерах:

3.1. за рациональное использование рабочего времени – от 10 до 30% от оклада;

3.2. за правильное распределение работы и её качество – от 10 до 30% от оклада;

3.3. взаимозаменяемость в коллективе – от 10 до 30% от оклада;

3.4. за укрепление материально-технической базы – от 10 до 30% от оклада;

3.5. экономия энергоресурсов – от 10 до 30% от оклада;

3.6. отсутствие замечаний по санитарному содержанию пищеблока – от 10 до 30% от оклада;

3.7. за достижение высоких результатов в работе – от 10 до 30% от оклада;

3.8. за высокое качество проделанной работы – от 10 до 30% от оклада;

3.9. за интенсивность труда – от 10 до 30% от оклада;

3.10. за работу в сложных погодных условиях – от 10 до 30% от оклада.

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

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская базовая школа Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о внебюджетной деятельности государственного учреждения образования

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

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

1.3. Сфера платных услуг определяется наличием спроса у населения, интересами отдельных групп населения, реальными возможностями удовлетворения спроса (состоянием материально-технической базы учреждения, наличием квалифицированных кадров и др.)

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

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

### 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ.

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

2.2. Доходами от иной приносящей доходы деятельности являются:

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

### 2.2.1. доходы, полученные:

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

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

в виде процентов за пользование временно свободными денежными средствами, находящимися на текущем (расчетном) счете по учету внебюджетных средств;

в виде процентов по вкладу (депозиту) в размерах, определяемых договором банковского вклада (депозита);

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

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

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

### 3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ВНЕБЮДЖЕТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Во внебюджетной деятельности принимают участие работники государственного учреждения образования «Выверская базовая школа Молодечненского района»:

организуют и выполняют платные услуги;

осуществляют контроль по организации внебюджетной деятельности;

предоставляют сведения для составления смет, калькуляций, расчетов.

Работники государственного учреждения образования «Выверская базовая школа Молодечненского района» составляют сметы доходов и расходов внебюджетных средств организаций, финансируемых из бюджета, по каждому виду деятельности;

формируют стоимость платных услуг;

осуществляют прием и учет в установленном порядке безвозмездно полученных и заработанных денежных средств;

производят отчисления платежей в бюджет в соответствии с налоговым законодательством;

оформляют договоры, счета-фактуры с заказчиками;

составляют финансовые отчеты;

осуществляют контроль и проводят анализ внебюджетной деятельности учреждения.

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

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

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

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

развития материально-технической базы;

осуществления научной, научно-технической и инновационной деятельности;

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

иных целей в соответствии с законодательством.

4.3. Расходование денежных средств осуществляется согласно утвержденным сметам.

4.4. Премирование осуществляется согласно Положению о премировании сотрудников за счет внебюджетных средств, получаемых при осуществлении приносящей доходы деятельности. Положение

разработано на основании Инструкции о порядке составления, рассмотрения и утверждения бюджетных смет, смет доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций, утвержденной Постановлением Министерства финансов от 17 октября 2013 г. № 66, Положения о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доход деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013 г. № 641 (с изменениями и дополнениями от 30 октября 2020 г. № 619).

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

**Положение о премировании сотрудников за счет внебюджетных средств, получаемых при осуществлении приносящей доход деятельности.**

**1. Условия премирования:**

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

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

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

**2. Порядок премирования:**

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

2.2. На премирование направляется не менее 40% от суммы, остающейся в распоряжении учреждения. При этом данные средства могут использоваться на премирование и оказание материальной помощи

работникам, учащимся, установление надбавок работникам организации за высокие профессиональные достижения в работе, сложность и напряженность труда.

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

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

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

2.6. Кроме работников, непосредственно оказывающих услуги, могут быть премированы лица, курирующие, а также способствующие работе данного учреждения: руководитель учреждения, иные лица, обеспечивающие качественное и эффективное выполнение мероприятий, направленных на развитие системы.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

**План мероприятий  
по улучшению условий и охраны труда работников  
на 2024-2027 годы**

№ п/ п	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнен ия мероприя тий	Ответственны е за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примеч ания
		плани руемая	фактич еская				
1.	Проверка проведения инструктажа по ОТ с работниками школы, с учащимися			1 раз в четверть	Руководитель, Председатель ПК, общественный инспектор по ОТ	Создание безопасных условий, 32 человек	
2.	Проверка выполнения требований по ОТ в кабинетах физики, химии, информатики, спортзале, биологии, ГПД, обслуживающего труда			1 раз в четверть	Общественный инспектор по ОТ	Охрана здоровья работающих и воспитанников	
3.	Проверка хранения реактивов			Февраль	Комиссия	Устранение травматизма, выполнение санитарно-гигиенических	

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

						их требований	
4.	Проверка состояния спортивного оборудования на спортплощадке, в спортивном зале и при проведении спортивно-массовых мероприятий			1 раз в квартал	Общественный инспектор по ОТ, комиссия школы, заведующий хозяйством	Охрана жизни и здоровья	
5.	Проверка состояния противопожарной безопасности			1 и 3 кварталы	Комиссия школы, ПК, заведующий хозяйством	Создание безопасных условий	
6.	Проверка подготовки школы к работе в зимний период			октябрь	Комиссия управления по образованию, руководство		
7.	Своевременное проведение инструктажей по охране труда (вводный, первичный, внеплановый, целевой)			В течение 2024 – 2027 гг.	Общественный инспектор по охране труда, руководитель	Повышение знаний по охране труда	
8.	Проверка состояния освещения на рабочих местах и в помещениях школы и сада			октябрь январь март	Комиссия школы	Выполнение требований по сохранению зрения	

9.	Проверка санитарно-гигиенических условий и охраны труда во время работы оздоровительного, туристско-спортивного лагеря			До начала и в период работы лагерей	Руководитель, заведующий хозяйством, начальники лагерей	Создание безопасных условий для работы лагеря	
10.	Приобретение медикаментов для пополнения школьных аптек в спортзале, кабинете химии и физики, для работников школы, в мастерских			По мере окончания срока годности лекарств	Общественный инспектор по ОТ, заведующий хозяйством	Своевременное оказание медицинской помощи	
11.	Осуществлять постоянный общественный контроль за работой школьной столовой			на протяжении и учебного года	Комиссия школы	Улучшения качества питания	
12.	Приобретение и обеспечение работников моющими и обезвреживающими средствами	.		1 раз в квартал	Заведующий хозяйством	Предотвращение травматизма, соблюдение СанПиН	
13.	Обеспечение работников средствами индивидуальн			1 кв. 2024 г., 1 кв.2025 г. 1	Заведующий хозяйством, руководитель	Улучшение условий труда, предотвраще	

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_/П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_/У.В.Маликова

	ой защиты в соответствии с действующим и нормами и в установленные сроки. (халаты х/б, обувь, верхняя одежда)			кв.2026 г.		ние травматизма	
14.	Контроль за обеспечением кабинетов повышенной опасности, пищеблока и др. помещений медицинскими аптечками			Постоянно	Общественный инспектор по охране труда, зав. кабинетом, зав. столовой, заведующий хозяйством	Оказание первой медицинской помощи, предотвращение травматизма	
15.	Анализ состояния травматизма учащихся			1 раз в квартал	Классные руководители Общественный инспектор по охране труда	Предупреждение производственного травматизма, обеспечение безопасности и образовательного процесса	
16.	Ведение журнала учёта средств защиты			Постоянно	заведующий хозяйством	Выполнение мер по устранению травматизма	
17.	Проверка знаний по охране труда			1 раз в год	Общественный инспектор по ОТ, комиссия школы	Знание нормативно-правовых требований и их выполнение по охране труда	

18.	Выполнение мероприятий по подготовке учреждения образования к новому учебному году (паспорт готовности, проверка приборов, ремонт и замена устаревшего оборудования, инструмента)			Июнь - август 2024 – 2027 гг.	заведующий хозяйством, техник по охране труда	Выполнение требований НПА и ТНПА, улучшение условий труда, предотвращение аварийных ситуаций	
19.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений			2 раза в год	Комиссия по осмотру зданий и сооружений	Предотвращение аварийных ситуаций	
20.	Проведение периодического медосмотра работников, сан. Минимума			Согласно графика	Ответственный за медосмотры, общественной инспектор по охране труда	Своевременное выявление профессиональных и общих заболеваний	
21.	Проведение текущей замены ламп в классах и группах детского сада, где недостаточное освещение			по необходимости	заведующий хозяйством	Выполнение нормативов по освещению и энергосбережению, сохранение зрения	
22.	Замена окон на стеклопакеты в кабинетах детского сада и			2024-2027 гг.	Управление по образованию, руководство школы	Создание безопасных условий для занятий, сохранение	

Директор базовой школы  
 \_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
 \_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

	обслуживание стеклопакетов в здании школы					тепла в помещениях	
23.	Текущий ремонт водопроводно- канализацион- ной системы учреждения, санузлов			в течение года	руководство, завхоз	улучшение условий труда, 32 человека	

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

СОГЛАСОВАНО  
 Протокол заседания  
 профсоюзного комитета  
 15.01.2024 № 2

Директор базовой школы  
 \_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
 \_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская базовая школа Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

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

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_/П.В.Старовойтов/Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_/У.В.Маликова

		кожаные	З	6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
3.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	ЗНГ	До износа	
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>			
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12	
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные	
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12	
		Противогаз		До износа	
4.	Слесарь-сантехник	Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12	
		Сапоги резиновые	В	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые		До износа	
		Каска защитная		24	
		<i>При работе в колодцах дополнительно:</i>			
		Пояс предохранительный ляпочный		Дежурный	
		Противогаз шланговый		До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_/П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_/У.В.Маликова

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

		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
8.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова ния	Костюм х/б	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Каска защитная		24	
		Очки защитные	ЗП	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Подшлемник зимний		24	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн20	24	
		Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа	
9.		Повар (шеф- повар)	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12
	Фартук х/б		Ми	6	3
	Шапочка х/б (косынка х/б)			6	3
	Туфли (тапочки) кожаные		З	12	2
10.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	3
		Колпак х/б (косынка х/б)		6	3
		Перчатки резиновые		До износа	
11.	Помощник воспитателя	Для уборки помещений: Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки резиновые		До износа	
		Для раздачи пищи: Фартук х/б	Ми	6	

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_/П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_/У.В.Маликова

		Косынка х/б		6	
		Для мойки посуды: Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	Вн	6 До износа	
		Для уборки туалета: Халат х/б Фартук клеенчатый	ЗМи Вн	12 6	
12	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 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 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь № 50 от 13.11.2000)).

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019 № 30)).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская базовая школа Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии, должности служащих согласно ОКРБ	Код выпуска ЕТКС	Класс условий труда	Процент от базовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
1.	16675, повар	51	3.1	0.03

Основание:

1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 91 от 12.03.2020) «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».
4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.01.2020 № 13) «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 50 от 28.01.2020) «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

6.Основание: приказ начальника управления по образованию № 309 от 19.04.2019 «Об утверждении результатов внеочередной аттестации рабочих мест по условиям труда» (с изменениями (приказ начальника управления по образованию 22.01.2020 №37)); постановление Совета Министров Республики Беларусь №269 от 30.04.2019 «Об изменении постановления Совета Министров Республики Беларусь».

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предоставляется  
дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями  
труда

№№п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительностьотпуска
1.	Повар	4

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 596 от 29.07.2016) «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».
4. Основание: приказ начальника управления по образованию № 309 от 19.04.2019 «Об утверждении результатов внеочередной аттестации рабочих мест по условиям труда» (с изменениями (приказ начальника управления по образованию 22.01.2020 №37)); постановление Совета Министров Республики Беларусь №269 от 30.04.2019 «Об изменении постановления Совета Министров Республики Беларусь».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим  
медицинским осмотрам

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Периодичность медосмотра
1.	Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 п.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года (только периодический)
2.	Кладовщик	Приложение 3 п.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
3.	Кухонный рабочий	Приложение 1 п.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (если оно является аллергеном)) Приложение 3 п.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их	1 раз в 2 года  1 раз в год

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

		производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	
4.	Повар	<p>Приложение 1</p> <p>п.5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)</p> <p>Приложение 3</p> <p>п.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>
5.	Сторож	<p>Приложение 3</p> <p>п.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны</p>	1 раз в два года
6.	Уборщик помещений	<p>Приложение 1</p> <p>п.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (если оно является аллергеном))</p> <p>Приложение 3</p> <p>п.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в два года</p>
7.	Работники учреждений общего среднего образования, сезонных оздоровительных организаций с дневным	<p>Приложение 3</p> <p>п.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных</p>	1 раз в год

Директор базовой школы  
 \_\_\_\_\_ /П.В. Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
 \_\_\_\_\_ /У.В. Маликова

	пребыванием детей	организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
8.	Секретарь	Приложение 1 п.4.2.2 Электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц – 300 ГГц), электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц), электростатическое и постоянное магнитное поле, электромагнитное поле широкополосного спектра частот, превышающие соответствующие предельно допустимые уровни	1 раз в год
9.	Лаборант	Приложение 1. п.1.2.3, п.1.2.8 Приложение 3. п.22	1 раз в год
10.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Приложение 3 п.4. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок, напряжения 42В и выше переменного тока и 110В и выше постоянного тока Приложение 3 п.1 Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_/П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_/У.В.Маликова

4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016)).

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская базовая школа Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов

№п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Дворник, уборщик территорий	Мыло, 400 гр.
2.	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
3.	Повар	Мыло, 400гр.

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

Приложение 13  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»  
\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования  
для обеспечения медицинскими аптечками

с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Пищеблок.
2. Химические и физические лаборатории.
3. Кабинеты обслуживающего и технического труда.
4. Спортивный зал.

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

2. П.77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 “Об утверждении Правил по охране труда”.

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи  
(универсальную)

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количествоизрасч ета на2–10человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5м x10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильныйразмер7мx14см	штука	1
3	Глицерилтринитраттаблеткиподъязычные0,5мгил испрей подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г	таблетка/шту ка	20/1
4	Дротаверинтаблетки40мг	таблетка	10
5	ЖгуткровоостанавливающийтипаЭсмарха	штука	1
6	Каптоприлтаблетки25мг	таблетка	20
7	Кеторолактаблетки,покрытыепленочнойоболочк ой,10мг	таблетка	10
8	Лейкопластырьбактерицидныйразмернеменее4с мx10см	штука	10
9	Лоратадинтаблетки10мгилиДезлоратадинтаблетк и5мг,покрытыеоболочкой	таблетка	10
10	Маскамедицинскаянестерильнаяодноразовая	штука	5
11	Ножницыатравматическиедлярезкибинтаиодежд ы	штука	1
12	Пакетгипотермическийохлаждающий	штука	1
13	Пакетперевязочныймедицинскийиндивидуальны й стерильный	штука	2
14	Парацетамолтаблетки500мг	таблетка	10
15	Перекисьводорода3%–100мл	флакон	1
16	Перчаткимедицинскиенестерильные	пара	5
17	Салфеткаантисептическаяэтанолом	штука	10
18	Салфеткастерильнаяразмеромнеменее10смx10см	штука	5

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_/П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_/У.В.Маликова

19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (спропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл	штука/ампула	10/10
20	Термометр медицинский электронный	штука	1
21	Тонометр	штука	1
22	Уголь активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл / Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 № 178 «Об установлении перечней аптек»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_/П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_/У.В.Маликова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## Список

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

1. Повар.
2. Кухонный рабочий.
3. Кладовщик.
4. Воспитатель дошкольного образования.
5. Помощник воспитателя.
6. Уборщик помещений.
7. Начальник оздоровительного лагеря.

## Основание:

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым  
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	календарный год с января по декабрь

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## Перечень

должностей и профессий работников, во время отсутствия которых  
требуется выполнение их обязанностей

1. Воспитатель дошкольного образования.
2. Кладовщик.
3. Кухонный рабочий.
4. Повар.
5. Помощник воспитателя.
6. Сторож.
7. Уборщик помещений.
8. Уборщик территорий (дворник).
9. Слесарь-сантехник.

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 г. №149 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская базовая школа Молодечненского района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об осуществлении компенсирующих выплат работникам  
государственного учреждения образования

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. На осуществление компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах.

3. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам бюджетных организаций сферы образования (структурных подразделений, обособленных подразделений), родителям-воспитателям, приемным родителям 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; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, – от 31 до 50 % (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 21 до 30 % (включительно);

3.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в подпунктах 3.1., 3.2 пункта 3 настоящего Положения; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), – от 10 до 20 % (включительно);

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

4. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются Нанимателем.

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

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

8. Работникам устанавливается базовая доплата до минимальной заработной платы.

9. Конкретный размер доплаты руководителю устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании районного, городского Положения об осуществлении компенсирующих выплат руководителям бюджетных организаций.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, которым предоставляются дополнительные  
специальные перерывы при выполнении работ на открытом воздухе или  
закрытых необогреваемых помещениях

№ п/п	Наименование профессий и работ	Порядок предоставления перерывов	Продолжительность перерывов
1.	Уборщик территории	при температуре воздуха от – 15 °С до – 24 °С	12 мин каждые 2 часа
		при температуре воздуха от – 25 °С до – 30 °С	10 мин каждый 1 час
		при температуре воздуха ниже –31 °С	все работы должны быть прекращены.

Основание: 1. Статья 135 Трудового Кодекса Республики Беларусь.  
2. Статья 29 Закона Республики Беларусь «Об охране труда»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ /У.В.Маликова

Приложение 20

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Выверская  
базовая школа Молодечненского  
района»

\_\_\_\_\_ П.В.Старовойтов  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

педагогических и иных работников, имеющих право на дополнительный  
отпуск за ненормированный рабочий день.

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

Основание:

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008г. №408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» с изменениями и дополнениями. Приказ начальника Управления по образованию Молодечненского райисполкома № 287 от 12.04. 2019 г. «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам управления по образованию и подведомственных учреждений».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
15.01.2024 № 2

Директор базовой школы  
\_\_\_\_\_ /П.В.Старовойтов/

Председатель Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ /У.В.Маликова