

Государственное учреждение образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ГИМНАЗИЯ № 1 г. ЖОДИНО»**  
**НА 2023 – 2025 ГОДЫ**

ПОДПИСАНО \_\_\_\_\_ 2022 ГОДА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО В УПРАВЛЕНИИ  
ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ  
ЖОДИНСКОГО ГОРОДСКОГО  
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА  
\_\_\_\_\_ 2022 ГОДА

ЖОДИНО  
2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Государственного учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Жодино» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Жодино» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профком), в лице председателя профсоюзного комитета Пугач Светланы Александровны и государственным учреждением образования «Гимназия № 1 г.Жодино» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Коршуна Геннадия Вячеславовича, директора государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Жодино».

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, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Соглашение), местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

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

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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

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

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

7. 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).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его, как правило, 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 подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать одного месяца.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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 расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

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

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

17. Договор вступает в силу с «02» января 2023 года и действует до заключения нового коллективного договора (указать), но не более трех лет 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.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /  
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /  
подпись инициалы, фамилия

## 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. Поводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

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

### 19. Профком обязуется:

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

19.2. Осуществлять 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.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /  
подпись                                  инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /  
подпись                                  инициалы, фамилия

20.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи целесообразно в организациях системы образования создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав не менее 1/3 представителей Профкома.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление педагогами руководства методическим объединением, наставничества и других видов организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, соответствующими положениями учреждения образования.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

20.3. Премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом по образованию, спорту и туризму Жодинского горисполкома по согласованию с президиумом городского комитета Профсоюза.

20.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Доводить информацию о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно до сведения руководителя и Профкома. Неиспользованные средства ежемесячно направлять на установление премии в соответствии с законодательством и Положением о премировании работников (Приложение 1).

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 обучающихся

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /  
подпись                      инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /  
подпись                      инициалы, фамилия

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.

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

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 3), 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 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета 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

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись инициалы, фамилия

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.

20.11. Расходовать внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам, по согласованию с Профкомом.

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 дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

20.14. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года.

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 20 % 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;

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, для отдельных категорий работников—

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия



пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота и воскресенье.

20.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 23 числа – за первую половину текущего месяца и 8 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. 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 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 (бухгалтерией) с последующим перерасчетом заработной платы.

20.21. Производить работникам доплаты за особые условия труда в организации, имеющей специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в зависимости от особенностей работы в них в соответствии с законодательством.

Руководителю организации доплата устанавливается отделом по образованию спорту и туризму Жодинского горисполкома, по согласованию с президиумом городского комитета Профсоюза.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись инициалы, фамилия

20.22. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы Министерства образования.

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 Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), 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 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 (учебных дисциплин) 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 13.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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

21.5. 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.

21.6. 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

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

Республики Беларусь.

22.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов.

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

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

### 23. Стороны пришли к соглашению:

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

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 учреждение 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

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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 является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения 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;

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

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

учителям, педагогическим работникам гимназии - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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.

. 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 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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.

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,

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

смерти члена семьи, близкого родственника - до 3 дней без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков - 2 дня;

рождения детей, внуков - 1 день;

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

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

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – до 3 дней;

в других уважительных случаях – до 3 дней.

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 января 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. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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.

23.21. За работу учителю в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню предоставляется оплачиваемый дополнительный день отдыха в летний каникулярный период по мере накопления этих часов.

23.22. Предоставлять работнику по их заявлению 3 дня отгулов к основному отпуску с сохранением заработной платы в случае работы без больничного листа в течении учебного года.

23.23. По письменной просьбе учителя (преподавателя) 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 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.24. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней (иной срок указать).

#### 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 учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с Профкомом.

24.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о 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

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия



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, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

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

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

26.2. 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 (определить срок); получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /  
подпись                                  инициалы, фамилия

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /  
подпись                                  инициалы, фамилия

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, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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. 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.

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

26.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену Профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

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

26.17. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности не менее 10 лет, с их согласия:

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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 не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта.

26.18. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

26.19. 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

Наниматель

\_\_\_\_\_ /  
подпись

Г.В.Коршун /

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ /  
подпись

С.А.Пугач /

инициалы, фамилия

военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

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

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

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

26.23. При приеме 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;

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

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

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

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

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись                      инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись                      инициалы, фамилия

26.26. 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.

26.27. 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.

## 5. ОХРАНА ТРУДА

### 27. Наниматель обязуется:

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

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 12).

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 кабинет или 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 9).

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.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия



требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

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

27.17. 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 общественных инспекторов, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

28.4. Принимать участие в организации и проведении 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.

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

28.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать 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. 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.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /  
подпись                                  инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /  
подпись                                  инициалы, фамилия



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

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

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

28.12. 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.

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 11).

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

29.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

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 лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам года (полугодия) в

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

размере  $\geq$  базовых величин.

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.

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.

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

30.3. 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.

### 31. Профком обязуется:

31.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников-членов Профсоюза и их детей, в том числе на

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись                      инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись                      инициалы, фамилия

базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустирист».

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

31.3. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества (при их наличии), имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

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

31.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

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

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

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

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

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

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия



итогах проверок (мониторингов), проведенных представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

34. Профком обязуется:

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 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.

35.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

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

35.5. 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 (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

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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 организации.

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

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

35.8. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

достигшим 100-процентного членства в учреждении при выполнении общественной работы в интересах коллектива – 50 процентов оклада по основной работе;

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 – 30 процентов оклада по основной работе.

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

35.10. 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 городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

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 соответствующего комитета Профсоюза.

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

35.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 34.13 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

В случае избрания в состав 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.

35.13. 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.

35.14. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

## 8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

### 36. Профком обязуется:

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

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

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

### 37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

### 39. Стороны пришли к соглашению:

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

39.2. 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.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия



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

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

39.4. 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.

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

39.6. 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.

Одобрен на профсоюзном собрании (конференции) работников протокол (постановление) от № 2 от «22» декабря 2022 г.

Наниматель

\_\_\_\_\_ /

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ /

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

## Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»

\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

Положение  
о премировании работников государственного  
учреждения образования «Гимназия № 1 г. Жодино»

## 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»).

Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

Источниками средств, направляемых на премирование, являются :

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения) ;
- внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.
- иные источники, не запрещенные законодательством.

## 2. Условия и порядок премирования:

2.1. Премирование работников (включая совместителей) производится в месяце, следующем за отчетным, и выплачивается вместе с заработной платой.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия



- 3.1.7. за осуществление наставничества (за полугодие); до 2 баз.вел.
- 3.1.8. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки; до 5 баз.вел.
- 3.1.9. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри школьного, ведомственного и других видов контроля; до 10 баз. вел. включительно
- 3.1.10. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса; до 10 баз.вел.
- 3.1.11. создание условий для творческого труда педагогов, учащихся, учебно-вспомогательного персонала до 5 баз.вел
- 3.1.12. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы; до 5 баз.вел.
- 3.1.13. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции; до 3 баз.вел.
- 3.1.14. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины; до 10 баз.вел.
- 3.1.15. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися; до 5 баз.вел.
- 3.1.16. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности; до 5 баз.вел.
- 3.1.17. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов; до 5 баз. вел.
- 3.1.18. соблюдение норм служебной и профессиональной этики; до 5 баз. вел.
- 3.1.19. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений; до 5 баз.вел.
- 3.1.20. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году; до 10 баз.вел.
- 3.1.21. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений; до 5 баз.вел.
- 3.1.22. организация и проведение культурно- до 3 баз.вел.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

массовых мероприятий в коллективе;

3.1.23. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения; до 3 баз.вел.

3.1.24. результативное участие обучающихся в республиканских предметных олимпиадах:

(по каждому обучаемому)

– в городском этапе; до 4 баз.вел.

– в областном этапе до 10 баз.вел.

– в республиканском (международном) этапе до 15 баз.вел.

3.1.25. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке; до 5 баз.вел

3.1.26. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом; до 3 баз.вел.

3.1.27. результативность работы кружков, факультативов; до 3 баз.вел.

3.1.28. работа по подготовке победителей, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий:

– в городском этапе до 3 баз.вел.

– в областном этапе до 8 баз.вел.

– в республиканском (международном) этапе до 12 баз.вел.

3.1.29. эффективное участие в региональных мероприятиях учреждения; до 5 баз.вел.

3.1.30. обобщение передового опыта; до 3 баз. вел.

3.1.31. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.); до 5 баз.вел.

3.1.32. за организацию работы по предупреждению и расследованию выявленного семейного неблагополучия, качественного проведения социального расследования ; до 5 баз.вел.

3.1.33. за работу с одаренными учащимися; до 3 баз.вел.

3.1.34. организация работы по сохранности учебников; до 3 баз.вел.

3.1.35. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями; до 3 баз.вел.

3.1.36. участие в воспитательных мероприятиях; до 3 баз.вел.

3.1.37. поддержание надлежащего порядка в закрепленных кабинетах, эстетическое оформление рабочих мест, помещений; до 3 баз.вел.

3.1.38. обеспечение работы приемных комиссий; до 3 баз.вел.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

3.1.39. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;	до 3 баз.вел
3.1.40. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей ( по итогам года);	до 3 баз.вел.
3.1.41. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения;	до 5 баз.вел.
3.1.42. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения;	до 10 баз.вел.
3.1.43. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства;	до 3 баз.вел.
3.1.44. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;	до 3 баз.вел.
3.1.45. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;	до 5 баз.вел.
3.1.46. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;	до 3 баз.вел.
3.1.47. за организаацию оздоровления	до 5 баз.вел.
3.1.48. за работу по озеленению и благоустройству помещений и территорий	до 5 баз.вел.
3.1.49. классным руководителям выпускных классов	
- 4-ых классов	до 2 баз.вел
- 9-ых классов	до 4 баз.вел.
- 11-ых классов	до 8 баз.вел.
3.1.50. за результативное участие в конкурсе «Учитель года», «Классный руководитель»:	
– в городском этапе	до 10баз.вел.
– в областном этапе	до 15баз.вел.
– в республиканском этапе	до 20баз.вел.

#### 4. Показатели снижения премии

(необходимо указать конкретный размер снижения премии, %)

4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов;	50 %
4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;	50 %
4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности;	50 %

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

- 4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору; 50 %
- 4.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами; 50 %
- 4.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время; 50 %
- 4.7. неаккуратное ведение документации; 25 %
- 4.8. нарушение трудовой дисциплины; 50 %
- 4.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности. 50 %

#### 5. Показатели лишения премии на 100%

- 5.1. за прогул без уважительной причины; \_\_\_\_\_
- 5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору; \_\_\_\_\_
- 5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка; \_\_\_\_\_
- 5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности; \_\_\_\_\_
- 5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля; \_\_\_\_\_
- 5.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб. \_\_\_\_\_

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.

Одобен на профсоюзном собрании (конференции) работников протокол (постановление) от № 2 от «22» декабря 2022 г.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись инициалы, фамилия

## Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ  
Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»  
\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 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 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам в государственном учреждении образования «Гимназия № 1 г. Жодино» (далее – Положение) принимается в целях стимулирования работников по улучшению критериев и показателей качества образовательного процесса.

1.3. В соответствии с настоящим Положением осуществляется установление надбавки за высокие достижения в труде работникам в государственном учреждении образования «Гимназия № 1 г. Жодино» (далее – учреждение).

1.4. Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены по взаимному согласию руководства и профсоюзного комитета учреждения.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе до 50 %

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись                                  инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись                                  инициалы, фамилия



внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	
2.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса	до 50 %
2.2.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	до 20 %
2.2.4. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	до 20 %
2.2.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	до 50 %
2.2.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися	до 30 %
2.2.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	до 50 %
2.2.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	до 30 %
2.2.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	до 50 %
2.2.10. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования	до 50 %
2.2.11. результативное участие обучающихся в республиканских и других предметных олимпиадах	до 50 %
2.2.12. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других региональных мероприятиях	до 30 %
2.2.13. за организацию питания	до 30 %
2.2.14. членам комиссии по выписке документов об образовании	до 25 %
2.2.15. обеспечение работы приемных комиссий	до 20 %
2.2.16. экономия материальных и энергетических ресурсов	до 30 %
2.2.17. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году	до 30 %
2.2.18. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	до 30 %
2.2.19. проведение ремонтных работ	до 50 %
2.2.20. за проведение работ по благоустройству территории и помещений	до 50 %
2.2.21. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	до 50 %
2.2.22. за сложность и напряженность труда	до 50 %

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия



## Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»

\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

## Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного  
учреждения образования «Гимназия № 1 г. Жодино»

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, предусматриваемые 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 учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

- 5.1. вследствие стихийного бедствия – до 10 баз.вел.;
- 5.2. при несчастных случаях в семье работника – до до 5 баз.вел.;
- 5.3. смерти близкого родственника работника (дети, родители, супруг (а), братья, сестры и др.) – 10 баз.вел.;
- 5.4. длительная нетрудоспособность работника (свыше 30 календарных дней) – до 5 баз.вел.;
- 5.5. рождение ребенка – 5 баз.вел.;
- 5.6. бракосочетание работника (первый раз) – 5 баз.вел.;

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

5.7. на подготовку детей к школе – многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (раз в год)– до 5 баз.вел.;

5.8. семьи, воспитывающим детей одним из родителей– до 5 баз.вел.;

5.9. на подготовку ребенка–первоклассника работнику– 3 баз.вел.;

5.10. увольнение в связи с выходом на пенсию по возрасту (при условии стажа работы в организации не менее 10 лет)– 5 баз.вел.;

5.11. в связи с юбилеем работников (50,55,60,65,70 лет)– 5 баз.вел.;

5.12. в связи с несчастным случаем на производстве с тяжелым исходом – 10 баз.вел.;

5.13. в связи с тяжелым материальным положением – до 10 баз. вел.

6. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, могут быть распределены в конце года в равных долях среди работников учреждения образования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения городского соглашения, отдела по образованию спорту и туризму Жодинского горисполкома с соответствующим комитетом профсоюза.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

\_\_\_\_.\_\_\_\_.2022 №

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись инициалы, фамилия

## Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»

\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

## Положение

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

## 1. Общие положения

1.1. 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.

1.2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклад работника.

1.3. 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.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

2.1. порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (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).

2.2. педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия



## Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»  
\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_»\_\_\_\_\_2022 г.

## Положение

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

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано 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 педагогическим работникам учреждения образования за выполнение отдельных видов работ.

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

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

1.5. 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 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

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

- трудового отпуска;
- социального отпуска;

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись                                  инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись                                  инициалы, фамилия







## Приложение 6

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»

\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

План мероприятий  
по охране трудагосударственного учреждения образования «Гимназия №1 г. Жодино»  
(наименование учебного заведения)

№ п\п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Сроки выполнения	Ответственные	Ожидаемая социальная эффективность
1.	Приобретение средств индивидуальной защиты	По мере необходимости	Заместитель директора по ХР	Обеспечение безопасности труда
2.	Обеспечение средствами индивидуальной защиты	Постоянно	Заместитель директора по ХР	Обеспечение безопасности труда
3.	Поддержание необходимых норм освещения	Постоянно	Заместитель директора по ХР	Выполнение санитарных норм
4.	Проведение административно-общественного контроля по охране труда	2 раза в год	Заместитель директора по УР, отв. за ОТ; Заместитель директора по ХР	Выполнение санитарных норм
5.	Организация питьевого режима воспитанников и работников	Постоянно	Зам.директора по ВР, Зам.директора по ХР	Выполнение санитарных норм
6.	Контроль за ведением документации и своевременным проведением инструктажей	Постоянно	Заместитель директора по УР, отв. за ОТ; Заместитель	Обеспечение безопасности труда

Наниматель

\_\_\_\_\_  
подпись / Г.В.Коршун /  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_  
подпись / С.А.Пугач /  
инициалы, фамилия

	по ОТ		директора по ХР	
7.	Организация обучения и проверка знаний работников по вопросам охраны труда	По мере необходимости	Заместитель директора по УР, отв. за ОТ	Обеспечение безопасности труда
8.	Укомплектование учреждения нормативной технической документацией	По мере поступления	Заместитель директора по УР, отв. за ОТ; Заместитель директора по ХР	Выполнение норм
9.	Составление актов готовности учебных кабинетов, мастерских	1 раз в год	Заместитель директора по УР; отв. за ОТ	Обеспечение безопасности труда
10.	Составление актов готовности спортивного оборудования, спортивных помещений и спортивных площадок	2 раза в год	Заместитель директора по УР, отв. за ОТ; учителя физической культуры	Обеспечение безопасности труда
11.	Пересмотр и разработка инструкций по ОТ для каждой категории работающих	По мере необходимости	Заместитель директора по УР, отв. за ОТ; Заместитель директора по ХР	Обеспечение безопасности труда
12.	Оснащение средствами пожаротушения	Постоянно	Заместитель директора по ХР	Выполнение норм ПБ
13.	Организация контроля со стороны профсоюза за соблюдением и исполнением нормативных актов по ОТ	Постоянно	Председатель Профкома	
14.	Поддержание наличия необходимого перечня средств санитарной гигиены (чистящие и моющие средства)	Постоянно	Заместитель директора по ХР	
15.	Укомплектование необходимого перечня медицинских препаратов в аптечках	По мере необходимости	Заместитель директора по УР, отв. за ОТ	Выполнение законодательства об ОТ

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)

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

## Приложение 7

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор государственного  
 учреждения образования  
 «Гимназия № 1 г. Жодино»  
 \_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 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.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
2.	Дворник	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
<i>Куртка х/б на утепляющей прокладке</i>	Тн	36			
3.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
 подпись                                      инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
 подпись                                      инициалы, фамилия

		Фартук прорезиненный с нагрудником	K20Щ20	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	K50Щ50	Дежурные	
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12	
		Противогаз		До износа	
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукombineзон х/б)	ЗМи		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный лямошный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
	Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа		
5.	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</i>			

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

		<i>дополнительно:</i>			
		Пояс предохранительный лямочный			Дежурный
		Противогаз шланговый			До износа
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
6.	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	
7.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12	
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

8.	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		
9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	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 двупалые	Тн	До износа		
		10.	Заведующий хозяйством	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12
Перчатки трикотажные	Ми			До износа		
<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>						
Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн			36		
11.	Воспитатель	Халат х/б	ЗМи	12	3	
12.	Буфетчик	Халат х/б (куртка х/б)	ЗМи	12	3	

Наниматель

\_\_\_\_\_ /

подпись

Г.В.Коршун /

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия

		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3	
		Фартук х/б с нагрудником	ЗМи	6	3	
		Тапочки кожаные	Ми	12	1	
13.	Заведующий столовой, заведующий производством	Халат х/били куртка х/б	ЗМи	12	4	
		Шапочка или косынка х/б		6	3	
		Фартук с нагрудником х/б	Ми	6	3	
14.	Повар (шеф-повар)	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	4	
		Фартук х/б	Ми	6	3	
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3	
		Туфли (тапочки) кожаные	З	12	2	
15.	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		
16.	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12		
		Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>				
		жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа		
		<i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:</i>				
		фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа		
		нарукавники прорезиненные	Бм	До износа		
		перчатки резиновые	Бм	До износа		
		очки защитные	ЗНГ	До износа		
		респиратор		До износа		
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>				

Наниматель

\_\_\_\_\_ /  
подпись

Г.В.Коршун /  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ /  
подпись

С.А.Пугач /  
инициалы, фамилия





## Приложение 8

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»

\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

## Список

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим  
медицинским осмотрам

1. Учитель.
2. Воспитатель ГПД.
3. Классный руководитель.
4. Педагог–социальный.
5. Педагог–психолог.
6. Библиотекарь.
7. Руководитель военно–патриотического воспитания.
8. Руководитель физического воспитания.
9. Заведующий хозяйством.
10. Педагог–организатор.
11. Лаборант.
12. Инженер–программист.
13. Инспектор по кадрам.
14. Секретарь.
15. Секретарь учебной части.
16. Гардеробщик.
17. Сторож.
18. Уборщик служебных помещений.
19. Уборщик территорий.
20. Слесарь–сантехник.
21. Столяр.
22. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.
23. Директор.
24. Заместитель директора по воспитательной работе.
25. Заместитель директора по учебной работе.

Наниматель

\_\_\_\_\_  
подпись/ Г.В.Коршун /  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_  
подпись/ С.А.Пугач /  
инициалы, фамилия

26. Заместитель директора по хозяйственной работе.
27. Оператор ПЭВМ.
28. Учитель–дефектолог.
29. Заведующий библиотекой.
30. Электромонтер.
31. Дворник.
32. Концертмейстер.

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

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря 1 раз в год.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

- а) по инициативе работодателя:
  - в случае изменений условий труда работающего;
  - при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
  - по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) по инициативе организации здравоохранения:
  - при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
  - при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
  - при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;
- в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись                      инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись                      инициалы, фамилия

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».

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)).

Одобрен на профсоюзном собрании (конференции) работников протокол (постановление) от № 2 от «22» декабря 2022 г.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /  
подпись                      инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /  
подпись                      инициалы, фамилия

## Приложение 9

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»  
\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 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 территории)	Мыло, 400 гр.
2.	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400гр.
4.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло, 400гр.
5.	Слесарь–сантехник	Мыло, 400гр.

и другие.

## 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».

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись                                  инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись                                  инициалы, фамилия

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.

Одобен на профсоюзном собрании (конференции) работников протокол (постановление) от № 2 от «22» декабря 2022 г.

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /  
подпись                    инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /  
подпись                    инициалы, фамилия

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор государственного  
 учреждения образования  
 «Гимназия № 1 г. Жодино»  
 \_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Кабинет химии.
2. Учебная мастерская.
3. 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.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
 подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
 подпись инициалы, фамилия

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи  
(универсальную)

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

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

Наниматель

\_\_\_\_\_ / Г.В.Коршун /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / С.А.Пугач /

подпись

инициалы, фамилия



## Приложение 11

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Гимназия № 1 г. Жодино»

\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

## Список

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

1. Уборщик помещений.

2. 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».

Одобрено на профсоюзном собрании (конференции) работников протокол (постановление) от № 2 от «22» декабря 2022 г.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись инициалы, фамилия

## Приложение 12

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор государственного  
 учреждения образования  
 «Гимназия № 1 г. Жодино»  
 \_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

## Перечень

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

1. Учитель.
2. Воспитатель ГПД.
3. Классный руководитель.
4. Педагог–социальный.
5. Педагог–психолог.
6. Библиотекарь.
7. Руководитель военно–патриотического воспитания.
8. Руководитель физического воспитания.
9. Заведующий хозяйством.
10. Педагог–организатор.
11. Лаборант.
12. Инженер–программист.
13. Инспектор по кадрам.
14. Секретарь.
15. Секретарь учебной части.
16. Гардеробщик.
17. Сторож.
18. Уборщик служебных помещений.
19. Уборщик территорий.
20. Слесарь–сантехник.
21. Столяр.
22. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
 подпись                      инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
 подпись                      инициалы, фамилия

## Приложение 13

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Жодино»  
\_\_\_\_\_ Коршун Г.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым  
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	год

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Одобен на профсоюзном собрании (конференции) работников протокол  
(постановление) от № 2 от «22» декабря 2022 г.

Наниматель

\_\_\_\_\_/ Г.В.Коршун /  
подпись                      инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/ С.А.Пугач /  
подпись                      инициалы, фамилия