

Коллективный договор  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г.Новополоцка»  
на 2019-2022 гг.

Принят на профсоюзном  
собрании работников  
ГУО «Лицей г.Новополоцка»  
протокол №5 от 23.05.2019  
г. Новополоцк

1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Лицей г.Новополоцка» от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее - Профком) Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице председателя Профкома Альшевской Анны Владимировны и Государственного учреждения образования «Лицей г.Новополоцка» (далее - Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора Деменковец Ирины Владимировны в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь", другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2022 годы, соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – отраслевой профсоюз), областным Соглашением между управлением образования Витебского областного исполнительного комитета (далее – управление образования) и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019–2022 годы, Соглашением между отделом по образованию Новополоцкого горисполкома и Новополоцкой городской организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки на 2019–2022 годы.

2. Сторонами Коллективного Договора (далее – стороны) являются наниматель и профсоюзная организация лицея в лице ее руководящего органа – профсоюзного комитета (в дальнейшем – профкома).

3. Договор является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2019 – 2022 годы.

4. Договор распространяется только на работников учреждения образования – членов профсоюзной организации (далее – работники).

Наниматель признает профком полномочным представителем работников лицея в коллективных переговорах.

5. Договор служит основой для коллективных переговоров, является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Договора являются обязательными минимальными для всех работников лицея и не могут быть снижены. Установленные законодательством, Договором полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных нормативных правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Порядок участия и учета мнения профсоюзной организации при

решении вопросов работников организации образования (согласование с профсоюзной организацией проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется коллективным договором(приложениями к нему), другими локальными нормативными правовыми актами.

Положения коллективного договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством в месячный срок со дня установления несоответствия.

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам. Договор подписывается представителями Сторон после одобрения на профсоюзном собрании. Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

7. 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.

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

9. Договор вступает в силу с 23 мая 2019 г. и действует в течение трёх лет. В случае, если до истечения срока действия настоящего Договора новый коллективный договор заключён не будет и (или) в силу не вступит, настоящий Договор действует до заключения и вступления в силу нового коллективного договора.

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельных срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам.

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

10. Проведение переговоров по заключению коллективного договора,

внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать двух месяцев со дня подписания Договора или изменений и (или) дополнений к нему.

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

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

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.

12. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на профсоюзном собрании.

13. Наниматель представляет Договор для регистрации в Комитет по труду, занятости и социальной защите Новополоцкого городского исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами. Профком размещает текст Договора на сайте лица.

14. Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до сведения работников лица.

15. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, а также на сайте лица промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

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

16. Наниматель обязуется:

16.1. При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде оперативно доводить их до сведения и для применения в работе;

16.2. По мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников организации образования;

17. Профком обязуется:

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

17.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения документы, разъяснения, инструктивные письма.

17.3. По мере необходимости давать разъяснения на сайте лица по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда.

17.4. Поддерживать в пределах своей компетенции предложения вышестоящих профсоюзных органов по пересмотру тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной

платы.

18. Стороны обязуются:

18.1. Поддерживать в пределах своей компетенции инициативу Министерства образования и вышестоящих профсоюзных органов добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

18.1.1 поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в промышленности;

18.1.2 повышения заработной платы работников организации образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

18.1.3 восстановления продолжительности трудовых отпусков отдельных категорий работников организации образования;

18.1.4 увеличения нормативов выделения бюджетных средств на премирование, установление надбавок за наличие квалификационных категорий, а также за высокие профессиональные, творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, оказание материальной помощи;

18.1.5 уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы Министерства для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

18.1.6 снижения документооборота;

18.1.7 расширения перечня должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

18.1.8 внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждения образования изменений в части установления квалификационных категорий "Высшая квалификационная категория", "Первая квалификационная категория", "Вторая квалификационная категория" независимо от типа учреждения образования.

18.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников организации образования.

18.3. Обеспечивать в организации образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются директором лицея как уполномоченным должностным лицом нанимателя по согласованию с профкомом лицея.

19.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам устанавливаются Коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждении, утверждаются директором по согласованию с профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании организации и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения руководителя и комитета профсоюза организации образования.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации образования создается комиссия по данным вопросам с обязательным включением в ее состав представителя профкома.

При распределении средств фонда материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и др. в порядке и на условиях, определяемых данным Коллективным договором.

Выплаты из средств фонда материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказа директора лицея как уполномоченного должностного лица нанимателя по согласованию с профкомом школы.

19.3. Премирование руководителя организации образования, установление ему надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств организации отделом по образованию по согласованию с городским комитетом профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи руководителю осуществляется из средств и на основании соответствующего положения организации образования отделом по образованию по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

19.4. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств фонда материального стимулирования труда или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в размере 2 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания “Заслуженный учитель Республики Беларусь”, “Заслуженный работник образования Республики Беларусь”, “Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь”, награжденным нагрудным знаком Министерства образования “Выдатнік адукацыі”, но не более чем по одному основанию.

19.5. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых Коллективным договором дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи

работникам организаций образования внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществлять по согласованию с профкомом лица.

19.6. Средства экономии по фонду заработной платы направлять на премирование работников в соответствии с Коллективным договором и положением о премировании.

19.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с комитетом профсоюза.

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 и Коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и согласовывается с комитетом профсоюза.

19.8. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

19.9. Устанавливать дополнительные меры стимулирования труда 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 работы.

19.10. Выплату заработной платы производить регулярно два раза в месяц 13 и 27 числа каждого месяца. При совпадении сроков выплаты заработной платы с государственными праздниками и выходными днями выплата заработной платы производится накануне их.

19.11. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

19.12. При введении новых условий оплаты труда, невозможности

своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

19.13. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, с согласия работника (за исключением случаев, установленных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя организации образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

19.14. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя организации образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

19.15. Содействовать введению в штатное расписание учреждения образования должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

19.16. 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.

19.17. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

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

19.19. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.



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

20. Наниматель обязуется:

20.1. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве. Оказывать помощь горкому профсоюза в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.2. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования, предоставлять возможность профсоюзному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов. Организовывать и координировать работу по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

20.3. Предоставлять заблаговременно профсоюзному комитету на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

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

21. Профком обязуется:

21.1. Организовывать и координировать работу общественных инспекторов по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать отдел по образованию, нанимателя об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с областной правовой и технической инспекцией труда отраслевого профсоюза, с Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда в пределах их компетенции.

21.2. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения. В

соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

21.3. Разрабатывать рекомендации, профсоюзные листовки по вопросам применения законодательства о труде.

21.4. Принимать участие в пределах своей компетенции в разработке вышестоящих профсоюзных органов рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде, вносить предложения по изменению и дополнению указанных рекомендаций.

21.5. Принимать участие в пределах своей компетенции в подготовке предложений в проекты законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений и приказов Министерства образования по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников учреждения образования.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования принимаются нанимателем, руководителем как уполномоченным должностным лицом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с комитетом профсоюза.

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

22.3. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

22.4. Установить, что руководитель как законный представитель нанимателя осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективных договоров 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.

22.5. Вносить предложения в пределах своей компетенции вышестоящие профсоюзные органы по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке

проведения аттестации педагогических работников образования (далее – Инструкция).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.) осуществляются в соответствии с законодательством.

22.6.Руководитель как законный представитель нанимателя имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом профсоюза. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

Руководитель учреждения образования обязан предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

22.8. Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме, получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании); при обучении в учреждениях образования, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования, в соответствии со статьей 220' Трудового кодекса предоставлять социальный отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью, установленной статьей 216 Трудового кодекса, а также гарантии, установленные статьей 215 Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалиста либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором (контрактом) предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

22.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

работникам, удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования»;

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одном учреждении образования (по их заявлению) – одновременно.

22.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

22.11. Руководитель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

22.12. Предоставлять по письменному заявлению работника социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 190 Трудового кодекса) до 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителям, преподавателям, воспитателям в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);

необходимости медицинского обследования;

иных уважительных причин.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой

отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

22.13. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, свободные от работы дни в соответствии со ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 № 34 “О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней”.

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

22.14. По семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и другим уважительным причинам или по договоренности между руководителем и работником трудовой отпуск может быть разделен не более чем на три части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

22.15. Наниматель может с согласия работника при наличии производственной необходимости отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового 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.

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

22.17. За счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности всем работникам или отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) устанавливаются дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные статьей 160 Трудового кодекса.

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

22.18. Проводить по инициативе одной из Сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-

экономической политики в отрасли образования, предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

## ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

23. Наниматель обязуется:

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

23.2. Уведомлять комитет профсоюза не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения образования, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

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

24. Профком обязуется:

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

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

24.3. Оказывать помощь остро нуждающимся бывшим работникам – членам профсоюза, потерявшим работу по уважительным причинам.

25. Стороны обязуются:

25.1. Поддерживать вышестоящие органы при выделении бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, с сохранением заработной платы при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом № 29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” (далее – Декрет № 29).

25.2. Поддерживать развитие:

25.2.1 системы дополнительного образования детей и молодежи в области художественного, технического творчества, биолого-экологической деятельности и спорта;

25.2.2 сети объединений по интересам и других форм дополнительного образования детей и молодежи в учреждениях общего среднего образования.

25.3. Добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты

командировочных расходов на эти цели.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения учреждения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 “Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации” (далее – Декрет № 5) производится с предварительного согласия комитета профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, – после предварительного, не позднее чем за две недели письменного уведомления комитета профсоюза.

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам: разведенным женщинам (мужчинам), имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении образования не менее 15 лет; получившим трудовое увечье или профзаболевание 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); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих учреждениях образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств.

26.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации учреждения, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42, пунктами 1-3 статьи 44, пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

26.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с комитетом профсоюза.

26.5. 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 или с сохранением заработной

платы за счет средств от приносящей доходы деятельности для самостоятельного поиска работы в случаях, установленных законодательством.

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

26.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до его заключения (статья 32 Трудового кодекса). Наниматель в день предупреждения работника о заключении контракта вручает ему проект контракта в письменном виде.

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

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

26.10. Установить, что 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 или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

26.11. Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия, не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную



пенсию по возрасту.

26.12. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза учреждения образования производится при участии председателя профсоюзного комитета.

26.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности в отрасли не менее 15 лет с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

26.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

26.15. Установить, что с молодыми специалистами, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, получившими образование на условиях оплаты и направленными с их согласия на работу, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии установления в них дополнительных мер стимулирования труда.

26.16. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами (вдовцами), не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, заключаются на максимальный срок.

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

26.18. Продлевать контракты с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия, до окончания максимального срока его действия.

26.19. 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.

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

26.21. Заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

26.22. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

26.23. Переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия, на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.24. Заключать с работниками учреждения образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

26.25. 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.

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

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

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

26.28. Заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

26.29. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под подпись с соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

26.30. Переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия, на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.31. Заключать с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

26.32. 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, назначение пенсии по возрасту, пенсии по

инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переездв другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

26.33. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, наниматель с согласия работников и уведомления комитета профсоюза может установить им неполное рабочее время.

26.34. Не допускать установления неполного рабочего времени (без письменного согласия) беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до пяти лет, одиноким матерям и отцам (воспитывающим детей без матери), а также работникам, воспитывающим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет.

26.35. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

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

26.37. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям), их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

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

## **ОХРАНА ТРУДА**

27. Наниматель обязуется:

27.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению локальных актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

27.2. Ежегодно подводить итоги работы организации по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма.

27.3. Направлять на обучение и проверку знаний председателя профсоюзной организации в комиссии отдела по образованию по вопросам охраны труда.

28. Профком обязуется:

28.1. Принимать участие в разработке локальных правовых актов по охране труда.

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

28.3. Не реже одного раза в год анализировать состояние производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

28.4. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, в том числе в суде, в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь 25.08.2006 № 530 “О страховой деятельности”.

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

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

28.7. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь 11.03.2004 № 1 “О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины” в редакции Указа Президента Республики Беларусь 12.10.2015 № 420.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять в учреждении периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

29.2. Принимать участие в совместных семинарах по охране труда с участием представителей отдела и учреждения образования, городского комитета отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

29.3. Постоянно осуществлять контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

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

29.5. Нанимателю:

29.5.1 обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

29.5.2 при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать комитет профсоюза;

29.5.3 выделять средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

29.5.5 оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

29.5.6 поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда.

29.5.7 работники обязаны оказывать содействие в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

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

30. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования.

31. Профком обязуется:

31.1. Ежегодно анализировать информацию о состоянии обеспеченности жильем работников и информировать горком профсоюза работников образования и науки.

31.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

31.3. Поддерживать вышестоящие профсоюзные органы в оказании помощи учреждению образования в отводе земли для создания организации застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников.

32. Стороны обязуются в пределах своей компетенции поддерживать вышестоящие профсоюзные органы в достижении:

32.1. поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 процентов.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Председатель комитета профсоюза включается в состав совета школы, принимает участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитета профсоюза включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители комитета профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

33.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные руководителем по согласованию с комитетом профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

33.3. Руководителю учреждения образования совместно с комитетом профсоюза ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

33.4. Совершенствовать формы оздоровления работников.

33.5. Ходатайствовать о выделении из местного бюджета дополнительных средств на содержание учреждения образования, выплаты социального характера работникам (компенсацию стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, выплаты молодым специалистам и др.).

33.6. Принимать участие в спартакиадах и туристических слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях для работников учреждения образования.

33.7. Создавать для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, организовывать отдых, физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристские слеты, иные физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, их санаторно-курортное лечение.

33.8. Комитет профсоюза может использовать денежные средства на частичное удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря, детские санатории для детей работников – членов отраслевого профсоюза.

33.9. Закреплять ветеранов отрасли, а также ветеранов, проживающих в учреждениях социального обслуживания, за учреждением образования через установление над ними шефской помощи.

33.10. Содействовать организации работы молодежных советов, советаветеранов труда отрасли, проведению ими мероприятий. Приглашать ветеранов труда отрасли на проводимые воспитательные, праздничные мероприятия.

33.11. Выделять денежные средства для чествования ветеранов труда отрасли, оказания им материальной поддержки.

33.12. Вести учет ветеранов труда отрасли и профсоюза, оказывать им

необходимую помощь.

33.13. Установить норму по отчислению нанимателем денежных средств профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств организации при их наличии.

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

34. Наниматель обязуется содействовать:

34.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в учреждении образования.

34.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, организации их медицинских осмотров.

35. Профком обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Коллективным договором, льготного порядка пользования культурно-просветительскими, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

36. Стороны обязуются добиваться выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи .

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Коллективным договором.

37.2. Содействовать:

37.2.1 выделению работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях, в том числе иных отраслей;

37.2.2 предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

## **ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА**

38. Наниматель обязуется:

38.1. Предоставлять комитету профсоюза информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

38.2. Рассматривать по представлению комитета профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

39. Профком обязуется:

39.1. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

40. Стороны пришли к соглашению:

40.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации.

40.2. Содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности в деятельности комитета профсоюза.

Руководителю учреждения образования обеспечивать предоставление информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

40.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, управления образования и обкома профсоюза, отдела по образованию и горкома профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

40.4. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

40.5. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства и управления образования наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Почетной грамоты обкома профсоюза, Почетной грамоты горкома профсоюза.

40.6. Устанавливать за счёт нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере 50% ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, достигшим 100% членства в



организации.

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

40.7. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитета профсоюза учреждения образования и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия комитета профсоюза, а председателя комитета – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели уведомления комитета профсоюза.

40.8. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

40.9. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия комитета профсоюза учреждения образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного,

не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

40.10. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

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.

40.11. Не допускать увольнения по инициативе нанимателя, а также в связи с истечением срока действия контракта лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

## **СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения образования проводятся предварительные переговоры с комитетом профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

41.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления комитета профсоюза.

42. Комитет профсоюза обязуется:

42.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов отраслевого профсоюза.

42.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности.

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

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

43. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по трудовым спорам, которой Сторонами предоставляется вся

необходимая для реализации его полномочий информация.

Ход выполнения Коллективного договора, итоги выполнения, утверждение изменений и (или) дополнений в него рассматривать на профсоюзном собрании.

44.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

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

44.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств Коллективного договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

44.4 Лица, виновные в невыполнении обязательств Коллективного договора:

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

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

44.5 Сроки ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора не могут превышать одного месяца.

Проект Коллективного договора между нанимателем и профсоюзной организацией, изменений и дополнений в него направлять до его подписания сторонами в городской комитет отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие городскому Соглашению.

45. Ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в Коллективном договоре несут Стороны в соответствии с законодательством.

46. В целях содействия реализации трудовых и социально-

экономических интересов работников, в том числе представления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, включить в Договор следующие приложения:

1. Положение о премировании работников Государственного учреждения образования «Лицей г. Новополоцка».

2. Положение о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работников Государственного учреждения образования «Лицей г. Новополоцка».

3. Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам Государственного учреждения образования «Лицей г. Новополоцка».

4. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Государственного учреждения образования «Лицей г. Новополоцка».

5. План мероприятий по охране труда Государственного учреждения образования «Лицей г. Новополоцка».

6. Перечень профессий и должностей работников учреждения образования, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам.

7. Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами.

8. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медосмотрам.

9. Перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях.

10. Перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учёт рабочего времени продолжительность учетного периода – 1 (один) календарный год.

11. Перечень работников, на время отпуска которых осуществляется замена.

12. Перечень лиц, с которыми заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

47. Выполнение Коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель комитета профсоюза отчитываются в выполнении Коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

48. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

49. Представления о нарушении условий Коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Стороны и

коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

50. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов отраслевого профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения коллективного 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 отраслевого профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

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

Директор ГУО  
«Лицей г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ И.В.Деменковец  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

Председатель профсоюзного  
комитета ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

Приложение №1  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о премировании работников  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет размеры, условия и

порядок премирования работников Государственного учреждения образования «Лицей г. Новополоцка» (далее – лицей) и разработано в соответствии с Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 г. №13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия», а также другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы материального стимулирования труда работников.

1.2. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников);
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников).

1.3. Размер премии в настоящем Положении определяется в базовой величине (БВ), действующей на момент начисления премии.

## 2. Порядок премирования

2.1. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых форм и методов обучения, для материального и морального стимулирования коллектива работников.

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

2.3. Базовая премия конкретному работнику начисляется на оклад (ставку) с учетом дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных законодательством Республики Беларусь и предельными размерами не ограничивается.

2.4. Премирование работников производится ежемесячно по итогам работы за истекший период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы в соответствии с личным вкладом каждого работника в достижение конечного результата работы лицея, с учетом объемов и качества выполненных работ.

2.5. Выплата премии работникам лицея оформляется приказом директора, на основании решения комиссии по распределению средств материального стимулирования (далее – комиссия) по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6. Состав комиссии утверждается приказом директора с обязательным включением в состав представителя профкома.

2.7. Комиссия по распределению средств материального стимулирования проводит заседания ежемесячно до 25 числа, рассматривает поступившие предложения, открытым голосованием принимает решение о премировании каждого работника.

При равном количестве голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель на заседании комиссии.

2.8. Премирование директора лица осуществляется начальником отдела по образованию Новополоцкого городского исполнительного комитета на основании Положения о премировании руководителей.

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

2.10. Работники, награжденные Грамотами, Почетными грамотами премируются в размерах, установленных Положением об этих Грамотах из средств учреждения.

2.11. Базовая премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

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

2.12. Премияльная сумма, начисляемая работникам ежемесячно, включает:

- базовую премию (17% должностного оклада), которая выплачивается всем категориям работников учреждения, в полном объеме выполняющим должностные и функциональные обязанности;
- премиальные выплаты, которые выплачиваются работникам учреждения согласно показателям премирования за личный вклад в общие результаты труда.

Общая сумма премиальных выплат определяется путем вычитания из суммы премиального фонда учреждения общей суммы базовой премии.

### 3. Показатели, условия и размеры премирования

Премирование производится с учетом следующих показателей:

3.1. Для всех категорий работников:

3.1.1. за продолжительную и качественную замену отсутствующего работника

- за каждые 20 часов замены учебных занятий – 0,5 БВ;

– за каждые 6 дней замены воспитателя, инженера-программиста, библиотекаря, педагога социального, педагога-психолога, педагога-организатора – 0,5 БВ;

– техническому и обслуживающему персоналу за каждые 6 дней замены – 0,5 БВ;

– за замену директора, заместителя директора, при совмещении выполняемых обязанностей с основной работой – до 50% должностного оклада (пропорционально отработанному времени);

3.1.2. за работу по организации внебюджетной деятельности, расширению сети платных услуг – до 2 БВ;

3.1.3. за выполнение заданий повышенной сложности, которые влекут за собой увеличение интенсивности труда – до 2 БВ;

3.1.4. за выполнение общественных работ в интересах коллектива – до 2 БВ;

3.1.5. за выполнение особо важных работ – до 5 БВ;

3.1.6. за выполнение заданий, требующих творческого подхода при применении инновационных экспериментальных форм работы – до 3 БВ;

3.1.7. за выполнение поручений директора, требующих дополнительных затрат времени – до 5 БВ;

3.1.8. за выполнение работ, не предусмотренных в должностных и рабочих инструкциях – до 3 БВ;

3.1.9. за выход на работу в выходной (праздничный) день по приказу (распоряжению) директора – до 2 БВ;

3.1.10. за пропаганду здорового образа жизни, отсутствие листа нетрудоспособности в течение учебного года – до 1 БВ (1 раз в год).

3.2. Для заместителей директора:

3.2.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе самоконтроля и других видов контроля – до 3 БВ;

3.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы лица, программ, планов и др. – до 2 БВ;

3.2.3. создание условий для творческого труда педагогических работников и обучающихся – до 2 БВ;

3.2.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – до 2 БВ;

3.2.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – до 2 БВ;

3.2.6. совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 3 БВ;

3.2.7. подготовка и участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях с педагогами и обучающимся – до 2 БВ;

3.2.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до 2 БВ;

3.2.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 2 БВ;

3.2.10. обеспечение сохранности имущества лица – до 2 БВ;



3.2.11. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 3 БВ;

3.2.12. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, здания лицея – до 2 БВ.

3.3. Для педагогических работников:

3.3.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности при выполнении функциональных обязанностей – до 2 БВ;

3.3.2. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом качества образования, современных педагогических технологий – до 2 БВ;

3.3.3. проведение учебных занятий, воспитательных мероприятий с целью обмена опытом:

в рамках учреждения – 1 БВ;

в рамках города – 2 БВ;

3.3.4. проведение творческого отчета:

в рамках учреждения – до 1,5 БВ;

в рамках города – до 2,5 БВ;

3.3.5. подготовка и выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом:

в рамках учреждения – 0,5 БВ;

в рамках города – 1 БВ;

в области – 2 БВ;

в республике – 3 БВ;

3.3.6. призовые места в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, научно-практических конференциях:

городской (региональный) уровень – 1 БВ (3 место); 1,5 БВ (2 место); 2 БВ (1 место);

областной уровень – 2 БВ (3 место); 2,5 БВ (2 место); 3 БВ (1 место);

республиканский уровень – 3 БВ (3 место); 3,5 БВ (2 место); 4 БВ (1 место);

за участие, номинацию (город, область, республика) – 0,5 БВ;

3.3.7. результативное участие в предметных олимпиадах (премия выплачивается по высшему результату):

городской уровень:

диплом 1 степени – 3 БВ;

диплом 2 степени – 2 БВ;

диплом 3 степени – 1 БВ;

областной уровень:

диплом 1 степени – 5 БВ;

диплом 2 степени – 4 БВ;

диплом 3 степени – 3 БВ;

республиканский (международный) уровень:

диплом 1 степени – 7 БВ;

диплом 2 степени – 6 БВ;

диплом 3 степени – 5 БВ;

3.3.8. успешная организационно-методическая работа (работа МО, НЛЮ, творческих групп) – до 2 БВ;

3.3.9. разработка и внедрение новых технологий обучения (работа в инновационном режиме) – до 3 БВ;

3.3.10. проведение мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья лицеистов и работников лицея, обеспечение безопасных условий труда и обучения, недопущение случаев травматизма – до 2 БВ;

3.3.11. оформление учебного кабинета и содержание его в образцовом порядке (по итогам лицейского смотра-конкурса учебных кабинетов и дней охраны труда) – до 3 БВ;

3.3.12. организация и проведение мероприятий шестого школьного дня – до 2 БВ;

3.3.13. обеспечение качественного и своевременного выполнения норм Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 г. №18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (далее – Декрет № 18) – до 3 БВ;

3.3.14. наличие почетного звания «Выдатнік Адукацыі» – до 3 БВ (один раз в полугодие);

3.3.15. наличие публикаций в республиканской прессе – до 2 БВ (единовременно);

3.3.16. подготовка и результативное участие в республиканском конкурсе профессионального мастерства педагогических работников «Учитель года Республики Беларусь», в городском смотре-конкурсе учебных кабинетов – до 5 БВ;

3.3.17. ведение документации по охране труда – до 2 БВ;

3.3.18. организация обучения безопасным методам труда, проверка знаний по вопросам охраны труда среди учителей и обслуживающего персонала – до 2 БВ (на время выполнения работы);

3.3.19. выполнение особо срочных работ, и работ, требующих дополнительных затрат времени – до 3 БВ;

3.3.20. активное участие в общественной жизни лицея (традиционные мероприятия, концерты, выставки и др.) – до 2 БВ;

3.3.21. оснащение материально-технической базы лицея – до 3 БВ;

3.3.22. своевременное проведение диагностик и коррекции поведения обучающихся, состоящих на различных видах учета – до 2 БВ;

3.3.23. организация работы по оздоровлению обучающихся – до 3 БВ;

3.3.24. обеспечение безопасных условий при сопровождении групп обучающихся во время экскурсий – 1 БВ;

3.3.25. экзаменаторам на время проведения экзаменов по завершению обучения в лицее, вступительных испытаний в лицей – до 2 БВ;

3.3.26. выполнение работ по озеленению лицея – до 3 БВ;

3.4. Для учебно-вспомогательного персонала:

3.4.1. *библиотекаря:*

– за организацию работы по сохранности учебников – до 2 БВ;

– за своевременное обеспечение обучающихся учебниками и иной необходимой литературой – до 2 БВ;

– за организацию и проведение лицейской подписки (по итогам подписки за квартал) – до 1,5 БВ;

– за подготовку и результативное участие в воспитательных мероприятиях – до 2 БВ;

#### 3.4.2. лаборанту:

– за выполнение работ по оборудованию лаборантских, классных помещений – до 2 БВ;

– за осуществление уборки кабинетов физики, химии – до 2 БВ;

#### 3.4.3. секретарю:

– за соблюдение сроков предоставления документации по обращениям граждан – до 2 БВ;

– за ведение документооборота лица в соответствии с Инструкцией по делопроизводству в государственных органах и иных организациях (далее – Инструкция по делопроизводству), утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19.01.2009 г. № 4 – до 2 БВ;

3.4.4. инспектору по кадрам за своевременное оформление документации по личному составу работников лица, предоставление итоговых отчетов по труду и занятости – до 2 БВ;

#### 3.4.5. инженеру-программисту

– за достоверность и своевременность предоставления информации в электронную базу данных «Параграф», на сайт лица – до 2 БВ;

– за участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, за качественную работу по обеспечению сохранности и функционирования компьютерной техники – до 1 БВ;

#### 3.4.6. общественному инспектору по охране труда

– за добросовестное выполнение обязанностей – до 2 БВ (1 раз в квартал).

### 3.5. Для технического персонала:

3.5.1. за выполнение ремонтных работ хозяйственным способом – до 5 БВ;

3.5.2. ответственным за участие в мероприятиях по экономии всех видов энергии, сырья и материалов за внедрение энергосберегающих технологий – до 1 БВ;

3.5.3. за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 1 БВ;

3.5.4. за подготовку лаборантских, учебных кабинетов, спортивной базы к новому учебному году – до 2 БВ;

3.5.5. за участие в воспитательных мероприятиях – до 2 БВ;

3.5.6. за выполнение работ по благоустройству прилегающей территории, помещений лица – до 3 БВ (на время выполнения работ);

3.5.7. сторожу за обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей – до 2 БВ.

#### 4. Показатели снижения или лишения базовой премии

4.1. Работники, допустившие нарушения трудовой дисциплины или не выполняющие свои обязанности, могут быть лишены премии частично (до 50%) или полностью (до 100%).

##### 4.2. Показатели снижения базовой премии до 50 %:

4.2.1. недобросовестное отношение к выполнению своих должностных обязанностей, приказов, распоряжений директора, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава лица;

4.2.2. антисанитарное состояние и несвоевременная подготовка учебных и других служебных помещений, нарушение техники безопасности и санитарных норм и правил на своем рабочем месте, отсутствие порядка на рабочем месте;

4.2.3. нарушение трудовой дисциплины, опоздания на работу, кратковременное отсутствие (выход) во время урока без уважительных причин, несвоевременный уход с рабочего места;

4.2.4. неявка на педагогический совет, родительское собрание, общелицейское мероприятие, отсутствие на ИМС, заседаниях МО, совещаниях без уважительных причин;

4.2.5. самовольное изменение расписания учебных (факультативных) занятий, занятий по интересам, информационно-воспитательных часов, классных часов;

4.2.6. нетактичное поведение с обучающимися, родителями, коллегами;

4.2.7. ведение делопроизводства, не соответствующего требованиям Инструкции по делопроизводству;

4.2.8. несоблюдение сроков и неправильное ведение документации по обращениям граждан;

4.2.9. необеспечение безопасных условий при организации образовательного процесса (до начала и по окончании учебных (факультативных) занятий, во время перерывов между учебными занятиями, на учебных занятиях физической культуры и здоровья, в период проведения соревнований и иных внеурочных мероприятий) в соответствии с законодательством.

##### 4.3. Показатели лишения базовой премии до 100%:

4.3.1. нарушение графика контрольных работ, повлекшее нарушение санитарных норм и правил;

4.3.2. ненадлежащее выполнение норм должностной, рабочей инструкции;

4.3.3. допущение роста преступлений и правонарушений среди обучающихся;

4.3.4. ненадлежащее выполнение норм Декрета №18;

4.3.5. допущение случаев детского травматизма в учебное время по вине работников.

##### 4.4. Показатели лишения базовой премии на 100%:

4.4.1. дисциплинарное взыскание (выговор);

4.4.2. прогул;

- 4.4.3. нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- 4.4.4. грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, санитарных норм и правил;
- 4.4.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля.

Приложение №2  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок  
стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы)  
работников Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

1.1. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

1.2. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, месяц, на срок проведения работ. Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые (ежемесячно) за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.3. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании Положения.

1.4. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.5. Надбавки уменьшаются либо отменяются по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом, при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушения трудовой дисциплины.

1.6. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с «Положением об установлении надбавок руководителям учреждений отдела по образованию».

1.7. Надбавки обслуживающему персоналу (уборщик, гардеробщик, сторож, рабочий) не устанавливаются.

## 1.8. Надбавки не выплачиваются за периоды:

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

## 2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

№ п/п	Название надбавки	Величина надбавки
2.1	За достижение стабильных положительных результатов педагогической деятельности (по итогам четверти): – учителя профильных предметов при среднем балле не ниже «8»; – учителя непрофильных предметов при среднем балле не ниже «7,5»	до 2 БВ
2.2	За участие в работе аттестационной комиссии (в зависимости от объёма выполненной работы по предложению председателя аттестационной комиссии)	до 2 БВ
2.3	За выполнение обязанностей секретаря приёмной комиссии (на время работы комиссии)	до 2 БВ
2.4	За подготовку учебных кабинетов к новому учебному году	до 3 БВ
2.5	За организацию питания учащихся с учетом динамики за полугодие: – от 90 до 95% учащихся класса охвачены горячим питанием;	до 1 БВ
	– от 95 до 98% учащихся класса охвачены горячим питанием;	до 1,5 БВ
	– от 98 до 100% учащихся класса охвачены горячим питанием	до 2 БВ
2.6	За оформление документации по выпускным классам (май, июнь), за предоставление информации по итогам социально-бытового обследования семей (сентябрь, октябрь)	до 2 БВ
2.7	За достижение положительных результатов на выпускных экзаменах (100% учащихся подтвердили или повысили отметки 4-ого и 5-ого уровней)	до 2 БВ
2.8	За призовые места в смотрах, выставках, соревнованиях, конференциях и т.д. в городе 1 место	2 БВ
	2 место	1,5 БВ
	3 место	1 БВ

2.9	в области: 1 место	3 БВ
	2 место	2,5 БВ
	3 место	2 БВ
2.10	в республике: 1 место	4 БВ
	2 место	3,5 БВ
	3 место	3 БВ
	За участие, номинацию (город, область, республика)	0,5 БВ
2.11	За выполнение обязанностей секретаря педсовета	до 1 БВ
2.12	За работу по озеленению лица и благоустройству территории с апреля по июнь, по конечному результату	до 2 БВ
2.13	За руководство творческими, научными, художественными и спортивными коллективами учителей, учащихся и результативность их работы	до 2 БВ
2.14	За выполнение работы, не предусмотренной непосредственными должностными обязанностями работника	до 2 БВ
2.15	За организацию работы трудовых бригад учащихся ежемесячно (на период работы бригад)	до 2 БВ
2.16	За выполнение общественной работы председателя профкома (ежемесячно)	до 50% должностного оклада
2.17	За выполнение общественной работы председателя аттестационной комиссии (на время работы комиссии)	до 2 БВ
2.18	За выполнение обязанностей администратора сайта (ежемесячно)	1 БВ
	за подготовку материалов для размещения на сайте	до 1 БВ
2.19	За результативность работы по итогам различных видов контроля	до 2 БВ
2.20	За результативность и качество выполнения функциональных обязанностей руководством лица (ежемесячно)	до 50% должностного оклада
2.21	За сложность и напряжённость труда воспитателей (сентябрь, октябрь – представление информации по итогам социально-бытового обследования семей; январь, февраль – вечер вальса; май, июнь – оформление документации по выпускным классам)	до 20% должностного оклада
2.22	За сложность и напряжённость труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогу-организатору, педагогу социальному, педагогу-психологу, учителю	до 20% должностного оклада



2.23	За проведение внеплановых, чрезвычайных работ, требующих высокого профессионального мастерства и дополнительного времени	до 3 БВ
2.24	За разработку и внедрение новых технологий обучения и воспитания, включая инновационные технологии	до 3 БВ
2.25	За результативное участие в предметных олимпиадах (по высшему результату) – городской уровень (дипломы 1,2,3 степени) соответственно	3; 2; 1 БВ
	– областной уровень (дипломы 1,2,3 степени) соответственно	5; 4; 3 БВ
	– республиканский, международный уровень (дипломы 1,2,3 степени) соответственно	7; 6; 5 БВ
2.26	За качественное руководство методическим объединением педагогов лицея (ежемесячно)	до 2 БВ
2.27	Молодым специалистам (в течение трёх лет)	10 % должностного оклада
2.28	Молодым специалистам, имеющим академическую степень магистра или окончивших вуз с отличием	10 % должностного оклада
2.29	За ведение общественной работы (членам профкома)	до 2 БВ
2.30	Общественному инспектору	до 2 БВ

Приложение №3  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях установления надбавок  
педагогическим работникам

Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

### 1. Общие положения

1.1. Установление надбавок педагогическим работникам ГУО «Лицей г.Новополоцка» производится на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 №36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников» и постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 №10 «Об утверждении Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».

1.2. Установление надбавок педагогическим работникам производится в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

### 2. Источник финансирования.

2.1. Источниками финансирования являются бюджетные средства, выделяемые на установление надбавок педагогическим работникам.

2.2. Фонд оплаты труда педагогических работников для установления надбавок, не использованный в текущем месяце, переходит на следующий, но при этом является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.

### 3. Порядок и условия установления надбавок.

Надбавки устанавливаются независимо от объема педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на учебную четверть (квартал, полугодие).

Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям, при установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

Конкретные размеры надбавок педагогическим работникам учреждения устанавливаются приказом директора лица по согласованию с профсоюзом на основании утвержденного положения о надбавках педагогическим работникам.

Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки также не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

#### 4. Перечень показателей и предельные размеры установления надбавок педагогическим работникам.

Перечень видов работ	Размер в % тарифной ставки I разряда
4.1. За системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;	до 200 %
4.2. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;	до 200 %
4.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;	до 300 %
4.4. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);	до 300 %
4.5. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;	до 150 %
4.6. за работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый»);	до 200 %
4.7. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе лица;	до 200 %
4.8. за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия.	до 250 %

Приложение №4  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам  
Государственного учреждения образования «Лицей г. Новополоцка»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законодательством Республики Беларусь.
2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:  
– бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы).
3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения и на основании заявления работника с указанием причин необходимости при предоставлении соответствующих документов.
4. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):
  - 4.1. Рождение
    - 4.1.1. первого ребенка .....10 БВ
    - 4.1.2. второго и последующих детей .....12 БВ
  - 4.2. Бракосочетание работника .....10 БВ
  - 4.3. Смерть работника учреждения выплачивается ближайшим родственникам. ....15 БВ
  - 4.4. Смерть близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети).....15 БВ
  - 4.5. Продолжительная болезнь работника (разово):
    - 4.5.1. свыше 1 месяца.....3 БВ
    - 4.5.2. свыше 3 месяца.....5 БВ
  - 4.6. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей до 18 лет (2 раза в год) .....3 БВ
  - 4.7. Семьям, воспитывающим несовершеннолетних детей одним из родителей при отсутствии алиментов .....1,5 БВ
  - 4.8. В связи с юбилейными датами в жизни работника – 50, 55 60, 65, 70 лет .....5 БВ
  - 4.9. При приобретении квартиры (1 раз).....10 БВ
  - 4.10. В связи с выходом на пенсию .....15 БВ

4.11. Возникновение других объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки .....до 7 БВ

4.12. Подготовка ребенка к новому учебному году.....до 4 БВ

4.13. Платное обучение ребёнка в учреждениях образования Республики Беларусь – 1 раз в год ..... 2 БВ

4.14. Оздоровление детей в детских оздоровительных лагерях .. до 4 БВ

4.15. На частичную компенсацию путёвки на санаторно-курортное оздоровление:

- приобретенную за собственные средства или в санаториях ФПБ с 25% скидкой .....до 5 БВ

- приобретённую в отделе по образованию.....2 БВ

4.16. Возмещение стоимости (50%) абонементов для занятий физической культурой в учреждениях образования г.Полоцка, г.Новополоцка.

5. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные в течение месяца, распределяются между работниками следующим образом:

5.1. Основные работники, работающие на 1,0 ставки и более, (педагогический и учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал) получают материальную помощь в равных размерах;

5.2. Основные работники (педагогический и учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал), работающие менее чем на 1,0 ставки, получают материальную помощь в размере 50% от суммы получаемой работниками согласно п. 5.1.

6. Материальная помощь руководству лица оказывается из средств учреждения на общих основаниях.

Приложение №5  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

### ПЛАН

мероприятий по охране труда Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

№ п/п	Наименование мероприятия по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий млн. руб.		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение	Ожидаемая офиц. Эффективность
		План	Факт.			
1.	Проведение обязательных медицинских осмотров работников	-	-	март ежегодно	Деменковец И.В.	Мониторинг здоровья, создание условий для его сохранения
2.	Проведение вводных, первичных и повторных инструктажей	-	-	по мере необходимости	Деменковец И.В., Голощек Г.А.	Обеспечение инструктажа по ОТ и ТБ всех работников
3.	Организация обучения и проверки знаний по ОТ вновь принятых на работу	-	-	в течение 1 месяца после приема на работу	Деменковец И.В.	Обеспечение инструктажа, снижение профессиональных рисков
4.	Контроль за соблюдением требований нормативных правовых актов по охране труда	-	-	апрель ежегодно	Голощек Г.А.	Обеспечение контроля состояния ОТ и ТБ
5.	Устройство тротуаров, асфальтирование	13 тыс. руб.	-	2020	Деменковец И.В.	Обеспечение работников санитарно-

	дорожек около лица					бытовыми условиями
6.	Очистка окон, фрамуг, ламп, световых фонарей	-	-	апрель, октябрь	Голощев Г.А.	Улучшение условий труда
7.	Обновление уголков по охране труда в кабинетах	-	-	к сентябрю	зав. кабинетами	Обеспечить гласность
8.	Разработка инструкций, правил поведения и других документов по ТБ и ОТ	-	-	2019	Деменковец И.В.	Обеспечение инструктажа
9.	Написание научно- исследовательских работ (включение тем по охране труда)	-	-	в течение учебного года	Кухто М.Н., учителя- предметник и	Популяриза ция информации
10.	Организация и проведение работы по пропаганде в лицее охраны труда (выставки, смотр-конкурсы, семинары- совещания)	-	-	в течение учебного года	Арешкова О.Н.	Распростра нение передового опыта
11.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	-	-	ежекварталь но	Голощев Г.А.	Обеспечение технических работников необходимы ми средствами
12.	Поощрение работников за работу по созданию безопасных условий труда, добросовестное выполнение санитарно- гигиенических требований, организацию оздоровительной работы, пропаганды ЗОЖ	25% преми альног о фонда	-	Ежемесячно	Деменковец И.В.	Материаль ное стимулирова ние

13.	Рассмотрение итогов контроля работы по охране труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на итоговом педсовете;</li> <li>• на тематических педсоветах;</li> <li>• на совещаниях при директоре;</li> <li>• на родительских собраниях;</li> <li>• на дисциплинарных линейках</li> </ul>	-	-	ежегодно	Деменковец И.В., Альшевская А.В., Арешкова О.Н.	Улучшение условий труда
14.	Ремонт туалетных комнат 1 этажа	-	-	2021	Деменковец И.В.	Обеспечение санитарно-бытовыми условиями труда
15.	Ремонт учебных кабинетов	-	-	ежегодно	Деменковец И.В.	Улучшение условий труда



Приложение №6  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников учреждения образования, имеющих  
право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по  
установленным нормам

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Кол-во комплектов
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками; При мытье полов перчатки резиновые	12 до износа до износа	
2.	Сторож	Халат хлопчатобумажный	12	
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <i>Зимой дополнительно;</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	12 12 12 2 36 36 48 24	
4.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12	
5.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником. Перчатки резиновые. Очки защитные.	12 дежурный до износа до износа	
6.	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм хлопчатобумажный. Ботинки кожаные. Рукавицы хлопчатобумажные. Перчатки резиновые	12 12 до износа до износа	

Приложение №7  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 гр.
2	Дворник	Мыло, 400 гр.
3	Рабочий по обслуживанию зданий	Мыло, 400 гр.

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса РБ.
2. Постановление Министерства труда РБ от 30. 12. 2008г. № 208 «Об утверждении Правил обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами»

Примечание: Мыло выдается в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. В учреждениях, где имеются санитарно-бытовые помещения, оборудованные душевыми и умывальниками, постоянно обеспечиваемыми смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не проводится.

При умывальниках должны иметься в достаточном количестве регулярно сменяемые полотенца или воздушные осушители рук.

Приложение №8  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим  
медосмотрам

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы.	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
1	Уборщица, уборщик служебных помещений	Средства дезинфекции, приготовление и использование. Пр.1 п.1.2.8		1 раз в год
2	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, подсобный рабочий	Обслуживание действующих электроустановок Пр. 2 п.3 Работа, связанная с локальными мышечными перенапряжениями. Пр. 1 п. 5.3		1 раз в 2 года
3	Сторож	Работа в охране организаций, без права на ношение и применение огнестрельного оружия Пр.2 п.10		1 раз в 2 года
4	Инженер-программист	Электромагнитные поля Пр.1 п. 4.2.2		1 раз в 3 года

		Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов Пр.1 п.5.6.3 Работа, связанная с локальными мышечными перенапряжениями Пр. 1 п. 5.3		
5	Учителя	Работа, связанная с перенапряжением голосового аппарата пр. 1 п. 5.6.4		1 раз в 2 года
6	Лаборант химии	Сера и ее соединения. Пр. 1 п. 1.1.25 Металлы щелочные и их соединения. Пр. 1 п. 1.1.15		1 раз в 2 года
7	Учитель информатики	Электромагнитные поля Пр.1 п. 4.2.2 Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов Пр.1 п.5.6.3 Работа, связанная с локальными мышечными перенапряжениями Пр. 1 п. 5.3		1 раз в 2 года
8	Секретарь	Электромагнитные поля Пр.1 п. 4.2.2 Повышенное напряжение зрения Пр. 1 п. 5.7 Работа, связанная с локальными мышечными перенапряжениями Пр. 1 п. 5.2Б		1 раз в 2 года
9	Библиотекарь	Органическая пыль Пр.1 п. 2.7		1 раз в 2 года
10	Дворник	Пониженная или повышенная температура воздуха. Пр.1 п.4.7, 4.8		1 раз в год

Приложение №9  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений учреждения образования, которые должны  
обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при  
несчастных случаях

№ п/п	Наименование профессий и работ	Количество аптечек
1	Кабинет физики	1
2	Кабинет химии	1
3	Кабинет биологии	1
4	Кабинет информатики	1
5	Спортивный зал	1
6	Тренажерный зал	1
7	Пищеблок	1
8	Рабочее место сторожа	1

Приложение №10  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, которым устанавливается  
суммированный учёт рабочего времени продолжительность учетного  
периода – 1 (один) календарный год

1. Сторож

Приложение №1  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

работников, на время отпуска которых  
осуществляется замена

1. Сторож
2. Дворник
3. Секретарь
4. Инспектор по кадрам

Приложение №12  
к коллективному договору на 2019-2022г.г.  
Государственного учреждения образования  
«Лицей г. Новополоцка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
организации профсоюза  
ГУО «Лицей г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ А.В.Альшевская  
23.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Лицей  
г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ И.В. Деменковец  
23.05.2019 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

лиц, с которыми заключается договор о полной индивидуальной  
материальной ответственности

1. Заместитель директора по хозяйственной работе