

Учреждение образования
«Гомельский государственный областной
Дворец творчества детей и молодёжи»

Первичная профсоюзная организация учреждения образования
«Гомельский государственный областной Дворец творчества
детей и молодёжи» Белорусского профессионального союза работников
образования и науки

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ***на 2025-2028 годы***

Одобен и подписан 30.09.2025
протокол №2
профсоюзного собрания

СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страницы
1	Раздел I «Общие положения»	4
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	7
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	12
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	19
5	Раздел V «Охрана труда»	27
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	31
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	33
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	36
9	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	37
10	Приложение №1 «ПОЛОЖЕНИЕ о внебюджетных средствах, направленных на стимулирование качественного труда и социальную поддержку, и их расходование»	39
11	Приложение №2 «ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи»	44
12	Приложение №3 «ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи»	50
13	Приложение №4 «ПОЛОЖЕНИЕ о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим и иным работникам учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи»	55
14	Приложение №5 «ПОЛОЖЕНИЕ о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения	59

	образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи»	
15	Приложение №6 «ПОЛОЖЕНИЕ об осуществлении компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи»	61
16	Приложение №7 «ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, которым устанавливается доплата за особые условия»	63
17	Приложение №8 «ПОЛОЖЕНИЕ о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования»	64
18	Приложение №9 «Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда»	67
19	Приложение №10 «ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, которые бесплатно обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами»	71
20	Приложение №11 «СПИСОК профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам»	73
21	Приложение №12 «ПЛАН мероприятий по охране труда УО «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи»	75
22	Приложение №13 «ПЕРЕЧЕНЬ должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности»	79
23	Приложение №14 «ПЕРЕЧЕНЬ должностей, по которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день»	81

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
учреждения образования
«Гомельский государственный областной Дворец творчества
детей и молодёжи» на 2025-2028 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация учреждения образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком) в лице председателя Профкома Стогначёва Дмитрия Сергеевича, и учреждение образования «Гомельский государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица, Нанимателя Екименко Светланы Викторовны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными в пределах компетенции для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2025-2028 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы

организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

5. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с момента подписания (30.09.2025, протокол №2) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8. Договор распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания, и освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался, а также на лиц, уволенных из организации после достижения общеустановленного пенсионного возраста и (или) после приобретения права на трудовую пенсию и состоящих на учете в ППО в части их касающейся.

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

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

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

9. 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.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Договора решаются Сторонами.

10. Письменное требование одной из Сторон о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению и (или) дополнению Договора рассматривается другой стороной в семидневный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профсоюзной организации и представителей Нанимателя

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после одобрения его, как правило, на профсоюзном собрании коллектива работников учреждения образования.

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

11. 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.

Коллективные переговоры по подписанию нового коллективного договора не могут превышать трех месяцев.

12. 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.

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

За нарушение законодательства о труде, неисполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

13. Договор подписывается в 5-ти экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме –

1 экз., в областной организации профсоюза – 1 экз., в бухгалтерии – 1 экз.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду и занятости Гомельского городского исполнительного комитета не позднее одного месяца с момента принятия.

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

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

16.2. Способствовать созданию условий для совершенствования научно-методического обеспечения дополнительного образования детей и молодежи.

16.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утвержденной Постановлением Министерства Республики от 22.08.2012 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

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

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 образования документы, разъяснения, инструктивные письма.

17.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников учреждения образования.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее

материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер постановления, дату заседания профсоюзного комитета.

18.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, учреждении образования создается комиссия по распределению мер стимулирования труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя. Данные приказы объявляются работнику под роспись.

18.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах согласно соответствующим положениям о наградах.

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета из средств организации по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

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

Предусмотреть в положении о премировании минимальный размер премии.

В случае, если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период подлежат согласованию с комитетом Профсоюза вышестоящим для первичных организаций, в которых такой работник

состоит на профсоюзном учете.

18.5. Дополнительное премирование руководителя и работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется в соответствии с Положением о премировании по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителя учреждения образования и Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или бухгалтерской службы.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

18.7. Распределение объема педагогической нагрузки педагогическим работникам производится нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

18.8. ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном Договором.

18.9. При наличии финансовых возможностей 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 установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику

работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

18.10. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц: 19 числа – за первую половину текущего месяца и 4 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

При задержке выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным частью первой настоящего подпункта, произвести индексацию несвоевременно выплаченных сумм в соответствии с законодательством.

В соответствии со статьей 77 Трудового кодекса (ТК) при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения.

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

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

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

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

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

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

18.13. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

18.14. Расписание занятий объединений по интересам составляется в соответствии с утвержденной педагогической нагрузкой на учебный год. Изменения и дополнения в расписание вносятся в установленном порядке согласно нормативным документам по согласованию с Профкомом.

18.15. Установить суммированный учет рабочего времени для сторожей (на год).

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

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

Персональная ответственность руководителя учреждения образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным заключать с ними контракт.

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

18.20. После отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику с его согласия прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

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

18.22. Устанавливать в порядке, определяемом коллективным договором, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений

образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

19. Наниматель обязуется:

19.1. Утверждать ПВТР, графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, инструкции по охране труда, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

19.4. Направлять профсоюзному комитету проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

19.5. При решении вопросов затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

19.6. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает социально-экономические права и законные интересы работников.

При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под подпись с распоряжением о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными и рабочими инструкциями, ПВТР, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку;

Рассматривать по представлению Профсоюзной организации обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и

устных обращениях.

20. Профком обязуется:

20.1. Оказывать помощь нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов.

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.2. Осуществлять в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

20.3. 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.

20.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

20.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома после их представления Нанимателем.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования материального стимулирования труда, оказания материальной помощи и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

21.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой Стороны.

21.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

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

21.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации (если таковая была инициирована Нанимателем).

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

21.5. В целях урегулирования разногласий между Нанимателем и работником (уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, Договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора (контракта), обеспечения прав

работников (уволенных работников) на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в организации комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Профсоюзной организации и Нанимателя.

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

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работников, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения, а также работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование в дистанционной, заочной форме получения образования по направлению нанимателя.

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

Предоставление работникам, имеющим среднее специальное и высшее образование и получающим второе и последующее образование того же уровня в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, гарантий, предусмотренных ст.215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст.216 Трудового кодекса.

Предоставление работникам, имеющим среднее специальное и высшее образование и получающим второе и последующее образование того же уровня в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, гарантий, предусмотренных ст.215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст.216 Трудового кодекса

21.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другой определенный период в соответствии со ст.168 Трудового кодекса.

21.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения, 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.

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

21.11. По письменному заявлению работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – на срок лечения;
- 2) необходимость ухода за больным членом семьи (жена, муж, родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – на срок лечения;
- 3) бракосочетание детей и внуков работника – 3 дня;
- 4) рождение внуков – 1 день;
- 5) первый учебный день, выпускной 9, 11 классов детей и внуков – 1 день;
- 6) юбилейные даты (50, 60 и т.д.) – 1 день;
- 7) единовременно отцу (отчиму) при рождении ребенка в течение 6 месяцев с даты его рождения – до 30 календарных дней.

По письменному заявлению работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск с сохранением заработной платы по семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

- 1) рождение ребенка – до 3 дней;
- 2) бракосочетание самого работника – до 3 дней;
- 3) смерть близких родственников (жена, муж, родители, дети, родные братья, сестры) – до 3 дней.

21.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса.

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день с сохранением среднего заработка.

21.14. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

21.15. По письменной просьбе работника учреждения образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.16. При наличии обстоятельств Наниматель может отозвать из трудового отпуска работника с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года в срок, определяемый соглашением между работником и нанимателем, по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса.

Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (статья 190 Трудового кодекса) на основании личных заявлений с предоставлением подтверждающих документов:

- 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;
- 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;
- 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение, оздоровление;
- 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- 5) в других случаях, предусмотренных в коллективных договорах учреждений образования.

21.17. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом нанимателя 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 согласно приложению №14.

Руководители организаций системы образования в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса принимают меры

по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставлению дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере.

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждении образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, 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 организации на оплату труда (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»).

21.18. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных ст.189 ТК, в течение календарного года (суммарно не должна превышать 3 календарных месяцев в течение календарного года).

21.19. По уважительным причинам (семейные обстоятельства, болезнь близких родственников и другое) по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, конкретное количество частей определяется в коллективном договоре. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

По согласованию с нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

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

21.21. Наниматель по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины (оформление наследства, уход за

больным членом семьи (супруги, родители, дети, родные братья, сестры), а также сопровождения его на лечение; прохождения медицинского обследования и др. случаях) может принять решение об изменении графика работ или предоставления перерыва в работе до трех часов с отработкой в данный или другой рабочий день (в зависимости от режима работы, расписания занятий).

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

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

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

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

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

22. Наниматель обязуется:

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

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

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

При проведении ликвидации или реорганизации проводить

переговоры с профсоюзным комитетом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

23. Профком обязуется:

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

23.2. На основании письменного заявления не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

24. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

24.2. 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 следующим категориям работников:

24.2.1. имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

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

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

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

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

24.2.5. разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.8. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением);

24.2.9. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

24.2.10. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.11. членам комиссий по трудовым спорам;

24.2.12. предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);

24.2.13. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям;

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

24.2.15. другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования.

24.3. Сокращение объединений в течение учебного года, перевод учреждения образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

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

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации

организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

При увольнении с работы работник имеет право запросить у руководителя характеристику, которую ему должны выдать на руки в течение семи дней. Характеристика, выдаваемая работнику (бывшему работнику) по его просьбе или запросу нового нанимателя согласовывается с организацией Профсоюза, членом которой является (являлся) этот работник.

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

24.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

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

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

24.8. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

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

достижения ребенком возраста пяти лет.

24.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической дисциплины, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

24.12. Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профсоюза.

24.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия;

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

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

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

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.

24.14. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-

технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

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

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

Заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия.

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

24.18. 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.

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

24.20. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником ознакомить его под роспись с

Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

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

24.21. Наниматель заключает (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

24.22. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

24.23. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы в случае:

24.23.1. поступления на военную службу по контракту;

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

24.23.3. избрание на выборную должность;

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

24.23.5. необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом);

24.23.6. необходимости ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.7. изменения семейного положения;

24.23.8. трудоустройства у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким

уровнем оплаты труда;

24.23.9. трудоустройство у другого нанимателя в отрасли на более высокую должность;

24.23.10. перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

24.23.11. зачисления в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

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

24.23.13. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства или с более благоприятными условиями труда (режим работы, социальные льготы и т.п.);

24.23.14. другие случаи.

24.24. Наниматель устанавливает работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время (неполный рабочий день или полную рабочую неделю) и другое по их инициативе.

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

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

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

24.27. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 г. № 322-З.

Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

24.28. Обеспечить молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату (материальной помощи) в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года.

24.29. В случае неявки работника на работу более трех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работнику (при необходимости письменно) правовые последствия длительного отсутствия, а также право нанимателя расторгнуть трудовые отношения с работником по пункту 5 статьи 42 Трудового кодекса.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

25.1. Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профсоюзный комитет.

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда (Приложение №12)

25.4. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения.

25.5. Оборудовать уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

25.6. Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

25.7. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения к работе в осенне-зимний период.

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

26.5. Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

26.6. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей нанимателя один раз в квартал.

26.7. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. №530 «О страховой деятельности».

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

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

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

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

27.Стороны пришли к соглашению:

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

27.2. В целях профилактики производственного травматизма во

взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение №10);
- обеспечением медицинскими аптечками.

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 11)

27.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда Профсоюза.

27.7. Семье погибшего на производстве работника по вине нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, оказывать из средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

27.8. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по

основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

27.9. 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 о льготах и компенсациях, установленных законодательством.

27.10. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

27.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

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

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

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

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

27.16. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях (или плохо вентилируемых) в холодный период года или сильную жару.

РАЗДЕЛ VI «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА

РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»

28. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

29. Профком обязуется:

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

29.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

29.3. Оказывать помощь работникам в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

29.4. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

29.5. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия.

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

30. Стороны пришли к соглашению:

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

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

30.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

30.6. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

30.7. Закреплять ветеранов отрасли и Профсоюза за организацией. В том числе и тех ветеранов, которые работали в организации и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путем развития волонтерского движения.

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

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в отделе образовании и организаций Профсоюза.

30.9. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

30.10. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и Профсоюза.

30.11. Отчислять денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей с учетом финансовых возможностей за счет средств от приносящей доходы деятельности.

30.12. Наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103¹ Трудового кодекса.

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

30.13. Ходатайствовать и содействовать выделению работникам 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 организаций, в том числе иных отраслей.

РАЗДЕЛ VII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

31. Наниматель обязуется:

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

31.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

31.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

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

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных

органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

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.

33.2. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени первичной профсоюзной организации.

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

33.4. Учитывать при установлении расчетного должностного оклада работнику, избранному неосвобожденным председателем Профсоюзной организации, выполнение общественной работы в интересах коллектива работников.

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

33.5. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с законодательством.

33.6. Предоставлять профсоюзному комитету в безвозмездное пользование помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с законодательством.

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

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

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с

письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

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

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

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

33.8. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.7. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

33.10. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения 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.

33.11. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии

отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий.

33.12. Освобожденные (штатные) работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами коллектива работников соответствующей организации системы образования и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

33.13. С председателем первичной профсоюзной организации контракт заключается на максимальный срок его действия.

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

34. Стороны пришли к соглашению:

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

34.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

35. Профком обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

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

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

РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

36. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

37. Наниматель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры

дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на собрании работников или совместном заседании профсоюзного комитета и администрации учреждения образования.

38.2. 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 Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

38.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

38.4. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности соответствии с законодательством о труде.

Представления о нарушении условий договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Стороны и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

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

38.7. Довести текст Договора до коллектива работников,

содействовать его выполнению.

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

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

38.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее одного раза в полугодие с составлением справки.

Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников не менее одного раза в полугодие.

Договор подписан
30 сентября 2025 года

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

Приложение №1
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПОЛОЖЕНИЕ

**о внебюджетных средствах, направленных на стимулирование
качественного труда и социальную поддержку, и их расходование**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30.01.2009 № 8 «О порядке составления, рассмотрения и утверждения бюджетных смет, смет доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций, бюджетных смет государственных внебюджетных фондов, а также внесения в них изменений и (или) дополнений», Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), п.2 Инструкции о порядке оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 (с изменениями и дополнениями).

1.2. Прибыль из внебюджетных средств направляется на:

- заработную плату – до 40 %;
- премирование – в размере 20 % от суммы окладов всех работников, осуществляющих внебюджетную деятельность;
- создание МТБ и социальное развитие – до 40 %:
- ремонт помещений для занятий объединений по интересам, студии звукозаписи, киноконцертного зала, дискозала и др.;
- приобретение оборудования для занятий объединений по интересам;
- приобретение оборудования для благоустройства территории учреждения;
- проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для сотрудников и обучающихся;
- приобретение медикаментов для аптек;
- проведение культурно-массовых мероприятий;
- подготовка и проведение новогодних представлений для детей сотрудников;
- поддержку детских творческих коллективов;
- поддержку первичной профсоюзной организации Дворца творчества – до 15%.

1.3. Выплаты из внебюджетного фонда производятся только основным работникам.

1.4. Работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, премия из внебюджетного фонда не выплачивается.

1.5. Внебюджетные средства направляются в соответствии с действующим законодательством на стимулирование качественного

труда и выплаты социального характера и расходуются по согласованию с Профкомом.

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

1.7. Премирование Нанимателя осуществляется на основании положения о материальном стимулировании руководителей и главных бухгалтеров учреждений, подчиненных главному управлению образования Гомельского облисполкома, утвержденного начальником главного управления образования Гомельского облисполкома.

2. Сроки и порядок премирования

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

2.2. Премии выплачиваются вместе с заработной платой за предыдущий (прошедший) месяц, за фактически отработанное время. Работникам, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.3. Выплата премии производится на основании приказа Нанимателя, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.4. Премии учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.5. Премии не выплачиваются за периоды:

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

2.6. Премия не выплачивается при отсутствии фонда.

2.7. Премирование производится на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.8. Премирование Нанимателя осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

3. Показатели, условия и размеры премирования

3.1. Наниматель по согласованию с Профкомом имеет право

увеличить или уменьшить размер премии конкретному работнику по сравнению с поступившими предложениями, а также премировать за содействие совершенствованию учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины

3.2. Премирование работников осуществляется за высококачественное исполнение функциональных обязанностей, плановых и дополнительных заданий, общественной работы в интересах коллектива Дворца творчества.

3.3. Премия работникам определяется и устанавливается в размере от 1% до 200% от оклада включительно:

3.3.1. руководителям объединений по интересам за:

- разработку и освоение новых методик обучения и воспитания учащихся;
- публикации методических материалов в средствах массовой информации;
- подготовку и участие в педсоветах, семинарах, конференциях;
- участие в инновационных и экспериментальных площадках;
- результативное участие в международных, республиканских, областных конкурсах, форумах, фестивалях, конференциях и др., проводимых в соответствии с нормативными актами, областным и республиканским календарями массовых мероприятий;
- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией;
- обеспечение стабильной работы объединений по интересам на полном хозрасчете (высокая наполняемость, своевременная корректировка работы групп);

3.3.2. учебно-вспомогательному персоналу:

- разработка и издание авторских методических рекомендаций;
- публикация методических материалов в средствах массовой информации;
- подготовка и участие в педсоветах, семинарах, конференциях;
- участие в инновационных и экспериментальных площадках;
- результативное участие в международных, республиканских, областных конкурсах, форумах, фестивалях, конференциях и др., проводимых в соответствии с нормативными актами, областным и республиканским календарями массовых мероприятий;
- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией;

3.3.3. административно-управленческому персоналу:

- заместителям директора, руководителям структурных подразделений за достижение определенных количественных и

качественных показателей в работе выплачивать премию из внебюджетных средств без ограничения суммы на усмотрение Нанимателя;

- публикации методических материалов в средствах массовой информации;
- участие в инновационных и экспериментальных площадках;
- результативное участие в международных, республиканских, областных конкурсах, форумах, фестивалях, конференциях и др., проводимых в соответствии с нормативными актами, областным и республиканским календарями массовых мероприятий;
- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией;
- проведение массовых, методических и иных мероприятий, не включенных в план на месяц;
- выполнение поручений вышестоящих органов (проведение мониторингов, мероприятий, сбор аналитической информации, др.), требующие дополнительных временных затрат, оперативности выполнения;

3.3.4. инженерно-техническому, обслуживающему персоналу и работникам хозяйственных служб за:

- обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства;
- предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;
- проведение ремонтных (текущих) работ на территории и в помещениях учреждения;
- экономия материальных и энергетических ресурсов;
- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией;

3.3.5. главному бухгалтеру, бухгалтерам, юрисконсульту за:

- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией;
- выполнение поручений вышестоящих органов (сбор аналитической информации и др.), требующие дополнительных временных затрат, оперативности выполнения;
- за своевременную и качественную подготовку документации к новому учебному году;
- высокие показатели по итогам сдачи месячной, квартальной, годовой отчетности, налоговой отчетности, без нарушения сроков сдачи, без применения штрафных санкций к работникам бухгалтерии;
- за проведение годовой инвентаризации;

- за решение вопросов связанных с дополнительным выделением средств для стабильного функционирования работы учреждения;
- за эффективное освоение бюджетных и внебюджетных средств;
- за обеспечение соблюдения условий договоров со стороны плательщиков, принятие мер по ликвидации задолженности по оплате за услуги.

3.3.6. председателю Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива (выполнение особо важных (срочных) работ) установить премию из внебюджетных средств в размере до 50% должностного оклада.

3.3.7. заместителю председателю Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива (выполнение особо важных (срочных) работ) установить премию из внебюджетных средств в размере до 30% должностного оклада.

3.3.8. казначею первичной профсоюзной организации учреждения за осуществление финансово-хозяйственной деятельности, ведение бухгалтерской и статистической отчетности установить доплату из внебюджетных средств с сентября по июнь в размере 5 базовых величин.

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников учреждения образования
«Гомельский государственный областной Дворец творчества
детей и молодёжи»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями).

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

1.3. Источниками средств, для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (направляется 20% от суммы окладов работников);
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

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

1.5. Лишение работника минимальной премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причины лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с

профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы всех работников.

1.6. Для рассмотрения вопросов материального стимулирования труда создается комиссия из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 25 числа.

2. Сроки и порядок премирования

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

2.2. Минимальная премия работникам устанавливается в размере 5% от оклада с учетом нагрузки, педагогическим работникам с учетом педагогической нагрузки за добросовестное выполнение своих функциональных и должностных обязанностей и является обязательной величиной для каждого работника.

2.3. Минимальная и дополнительная премии выплачиваются за текущий месяц в срок выплаты заработной платы за фактически отработанное время. Работникам, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются на выплату премии работникам, достигших наивысших результатов в работе, и распределяются в следующем или последующих месяцах, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.4. Премии по показателям выплачиваются всем работникам, включая внешних и внутренних совместителей.

2.5. Премии учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.6. Премия не выплачивается и не начисляется за периоды:

- отпусков без сохранения заработной платы;
- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с

действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.7. Дополнительное премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.8. Дополнительное премирование Нанимателя осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию на основании Положения.

3. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

3.1. Наниматель по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право увеличить или уменьшить размер премии конкретному работнику по сравнению с поступившими предложениями, а также премировать за содействие совершенствованию учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины.

3.2. Дополнительное премирование работников осуществляется за высококачественное исполнение функциональных обязанностей, плановых и дополнительных заданий, общественной работы в интересах коллектива Дворца творчества.

3.3. Дополнительная премия работникам устанавливается в абсолютных величинах по каждому из показателей (рублях). Показатели дополнительного премирования могут суммироваться и размерами не ограничиваются:

3.3.1. руководителям объединений по интересам за:

- разработку и освоение новых авторских программ, методик обучения и воспитания учащихся – до 100 рублей;
- публикации методических материалов в средствах массовой информации – до 100 рублей;
- подготовку и участие в педсоветах, семинарах, конференциях – до 200 рублей;
- участие в инновационных и экспериментальных площадках до 200 рублей;
- результативное участие в международных, республиканских, областных конкурсах, форумах, фестивалях, конференциях и др., проводимых в соответствии с нормативными актами, областным и республиканским календарями массовых мероприятий – до 100 рублей;
- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией – до 200 рублей;
- обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 200 рублей;
- общественная работа в интересах коллектива работников – до 100 рублей;

3.3.2. учебно-вспомогательному персоналу:

- разработка и издание авторских методических рекомендаций – до 100 рублей;

- публикация методических материалов в средствах массовой информации – до 100 рублей;
- подготовка и участие в педсоветах, семинарах, конференциях – до 200 рублей;
- участие в инновационных и экспериментальных площадках – до 200 рублей;
- результативное участие в международных, республиканских, областных конкурсах, форумах, фестивалях, конференциях и др., проводимых в соответствии с нормативными актами, областным и республиканским календарями массовых мероприятий – до 100 рублей;
- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией – до 200 рублей;
- обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 200 рублей;
- оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – до 100 рублей;
- общественная работа в интересах коллектива работников – до 100 рублей;

3.3.3. административно-управленческому персоналу:

- публикации методических материалов в средствах массовой информации – до 100 рублей;
- результативное участие в международных, республиканских, областных конкурсах, форумах, фестивалях, конференциях и др., проводимых в соответствии с нормативными актами, областным и республиканским календарями массовых мероприятий – до 100 рублей;
- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией – до 200 рублей;
- проведение массовых, методических и иных мероприятий, не включенных в план на месяц – до 200 рублей;
- выполнение поручений вышестоящих органов (проведение мониторингов, мероприятий, сбор аналитической информации, др.), требующие дополнительных временных затрат, оперативности выполнения – до 200 рублей;
- обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 100 рублей;
- участие в инновационных и экспериментальных площадках – до 200 рублей;
- организацию и качественное проведение мероприятий областного, республиканского и международного уровней методических, управленческих, массовых и др.), требующих

концентрации, массовой координации и расстановки кадров, повышенной психической, физической нагрузки – до 300 рублей.

3.3.4. инженерно-техническому, обслуживающему персоналу и работникам хозяйственных служб за:

- обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства – до 200 рублей;
- предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 200 рублей;
- проведение ремонтных (текущих) работ на территории и в помещениях учреждения – до 200 рублей;
- экономия материальных и энергетических ресурсов – до 100 рублей;
- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией – до 100 рублей;
- обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 100 рублей;
- общественная работа в интересах коллектива работников – до 100 рублей.

3.3.5. главному бухгалтеру, бухгалтерам, юрисконсульту за:

- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией – до 200 рублей;
- выполнение поручений вышестоящих органов (сбор аналитической информации и др.), требующие дополнительных временных затрат, оперативности выполнения – до 200 рублей;
- за своевременную и качественную подготовку документации к новому учебному году – до 100 рублей;
- высокие показатели по итогам сдачи месячной, квартальной, годовой отчетности, налоговой отчетности, без нарушения сроков сдачи, без применения штрафных санкций к работникам бухгалтерии – до 200 рублей;
- за проведение годовой инвентаризации – до 100 рублей;
- за решение вопросов связанных с дополнительным выделением средств для стабильного функционирования работы учреждения – до 150 рублей;
- за эффективное освоение бюджетных и внебюджетных средств – до 200 рублей;
- за обеспечение соблюдения условий договоров со стороны плательщиков, принятие мер по ликвидации задолженности по оплате – до 100 рублей.

3.4. Уволенным работникам премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

Приложение №3
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях установления надбавки за высокие
достижения в труде работникам учреждения образования
«Гомельский государственный областной Дворец творчества
детей и молодёжи»**

1. Общие положения

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

1.2. На установление надбавок за высокие достижения в труде направляются средства, выделяемые из бюджета в размере 15 % от суммы окладов всех работников, включая совместителей.

1.3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на календарный год и выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

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

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

1.5. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника с учетом установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы).

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

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

1.8. Надбавка руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

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

1.10. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы и т.п. по приказу руководителя, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

1.11. Установление, снижение или отмена надбавок оформляется приказом, который согласовывается с Профсоюзным комитетом и подписывается Нанимателем.

Надбавка может быть частично снижена на 50% от установленной или полностью отменена по следующим основаниям:

- несвоевременное выполнение планов работы, поручений руководителя учреждения, повлекшее снижение результативности работы;
- систематическое снижение наполняемости групп;
- несвоевременное и некачественное ведение установленной документации.

2. Порядок и условия установления надбавки за высокие достижения в труде

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

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный

процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавки за высокие достижения в труде:

2.2.1. для заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений надбавка за высокие достижения устанавливается в размере до 100% (включительно) от оклада с учетом нагрузки по каждому из оснований:

- высокие результаты работы, подтвержденные в ходе различных видов контроля;
- качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса;
- результативное участие в научно-методических конференциях, выставках, конкурсах, симпозиумах, олимпиадах и т.д.;
- за разработку, внедрение инновационных проектов, наиболее эффективных методик, форм и средств обучения;
- активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями.
- достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;
- совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;
- подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;
- активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;
- рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;
- председателю, секретарю аттестационной комиссии за качественное и своевременное исполнение и ведение документации;
- выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени;
- выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника;
- за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда;
- развитие и обновление материально-технической базы.

2.2.2. для руководителей объединений по интересам, учебно-вспомогательному персоналу в размере до 50% (включительно) от оклада с учетом нагрузки по каждому основанию:

- участие руководителей объединений по интересам в работе по методическому обеспечению образовательного процесса;
- руководителям коллективов, имеющим звание «образцовый», «народный» любительский коллектив;
- развитие и обновление материально-технической базы;
- выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;
- качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;
- стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения;

2.2.3. для инженерно-технического персонала, специалистов и иных работников учреждения образования в размере до 50% (включительно) от оклада с учетом нагрузки по каждому основанию:

- устранение аварий, последствий стихийного бедствия, ремонт оборудования;
- развитие и обновление материально-технической базы;
- выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника;
- общественная работа в интересах коллектива работников;
- объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность;
- качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;
- стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения;
- проведение ремонтных работ;

2.2.4. для главного бухгалтера, бухгалтеров, юрисконсульта в размере до 50% (включительно) от оклада с учетом нагрузки по каждому основанию:

- выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией;
- выполнение поручений вышестоящих органов (сбор аналитической информации и др.), требующие дополнительных временных затрат, оперативности выполнения;
- за своевременную и качественную подготовку документации к новому учебному году;

- высокие показатели по итогам сдачи месячной, квартальной, годовой отчетности, налоговой отчетности, без нарушения сроков сдачи, без применения штрафных санкций к работникам бухгалтерии;
- за проведение годовой инвентаризации;
- за решение вопросов связанных с дополнительным выделением средств для стабильного функционирования работы учреждения;
- за эффективное освоение бюджетных и внебюджетных средств;
- за обеспечение соблюдения условий договоров со стороны плательщиков, принятие мер по ликвидации задолженности по оплате за услуги.

2.3. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы до 20% (включительно) от оклада.

2.4. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности труда и максимальным размером не ограничивается.

2.5. Для установления надбавки за высокие достижения в труде создается комиссия, которая на основании положения, предложений структурных подразделений, определяет размеры надбавок.

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПОЛОЖЕНИЕ

**о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер
труда педагогическим и иным работникам учреждения образования
«Гомельский государственный областной Дворец творчества
детей и молодёжи»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 (с изменениями и дополнениям), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями), постановления Министерства образования Республики Беларусь от 02.12.2022 №461 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года №71», вступившего в силу с 01.01.2023.

1.2. Положение определяет размер, порядок и условия установления надбавки:

- педагогическим работникам (за исключением руководителя и его заместителей);
- рабочим и работникам учреждения образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее - рабочие и межотраслевые служащие).

1.3. Критерии установления надбавки педагогическим работникам:

1.3.1. На установление надбавки за характер труда направляются бюджетные средства в размере 10% от суммы окладов всех педагогических работников.

1.3.2. Надбавка за характер труда педагогическим работникам учреждения образования устанавливается в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.3.3. Надбавка устанавливается педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с их прямыми обязанностями.

1.3.4. Надбавка определяется без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц (может устанавливаться поквартально или на год) по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 1.4. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.3.5. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60% (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки.

1.3.6. Надбавка педагогическим работникам выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

1.4. Надбавка устанавливаются педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

- за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;

- за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;

- за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

- за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);

- за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

- на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

- за работу с иностранными обучающимися;

- за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования Республики Беларусь.

1.5. Критерии установления надбавки рабочим, межотраслевым служащим:

1.5.1. На установление надбавки за характер труда направляются бюджетные средства в размере 50% до 110% от суммы окладов указанных работников.

1.5.2. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим учреждения образования устанавливаются в процентах от суммы окладов данной категории работников. Размер надбавки за характер труда работнику по каждому основанию устанавливается в процентном выражении до 150 % (включительно) от оклада работника.

1.5.3. Надбавка устанавливаются рабочим и межотраслевым служащим за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного работника.

1.5.4. Надбавка определяется на срок не менее чем на месяц (может устанавливаться поквартально или на год) по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 1.6. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.5.5. Надбавка рабочим и межотраслевым служащим выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

1.6. Надбавка устанавливаются рабочим и межотраслевым служащим за выполнение отдельных видов работ:

- устранение аварий, последствий стихийного бедствия, ремонт оборудования;
- развитие и обновление материально-технической базы;
- выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника;
- общественная работа в интересах коллектива работников;
- объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность;
- качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;
- стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения;

- за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;
- за соблюдение требований техники безопасности;
- проведение ремонтных работ.

2. Конкретные размеры надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам, рабочим и межотраслевым служащим.

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

Приложение №5
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи работникам
учреждения образования «Гомельский государственный областной
Дворец творчества детей и молодёжи»

1. Общие положения

На оказание материальной помощи работникам направляются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников в соответствии с п.4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»

- внебюджетные средства организации, предусмотренные для этих нужд;

- благотворительные средства, полученные на эти цели.

2. Порядок оказания материальной помощи

2.1. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя учреждения, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов в течение пяти рабочих дней с момента подачи заявления;

2.2. На основании заявления работника материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- | | |
|--|--------------------|
| - при смерти родственников:
муж, жена, дети, родители | 10 базовых величин |
| - длительная болезнь работника (свыше 20 календарных дней) | 4 базовых величины |
| - в связи 50-, 60-, 70-летием и по достижении пенсионного возраста | 3 базовых величины |
| - при рождении ребенка | 5 базовых величин |

- при официальном бракосочетании (впервые вступивших в брак)	5 базовых величин
- в связи с тяжелым материальным положением	5 базовых величин
- многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей, семьям, воспитывающим детей-инвалидов (1 раз в год)	3 базовых величины
- родителям детей-первоклассников	4 базовых величины
- родителям выпускников (9-х и 11-х классов)	4 базовых величины
- в следствии стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации (пожар), повлекших значительный материальный ущерб	8 базовых величин

2.3. Основанием для выдачи материальной помощи в вышеуказанных случаях является заявление работника на имя Нанимателя, в котором изложены обстоятельства, побудившие обратиться за помощью с визой Профкома.

Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

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

2.4. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

2.5. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в конце календарного года пропорционально их окладам, с учетом фактически отработанного времени, в том числе и руководителю учреждения образования.

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

Приложение №6
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПОЛОЖЕНИЕ
об осуществлении компенсирующих выплат работникам
учреждения образования «Гомельский государственный областной
Дворец творчества детей и молодёжи»

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 (с изменениями и дополнениям), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями), постановления Министерства образования Республики Беларусь от 02.12.2022 №461 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года №71», вступившего в силу с 01.01.2023.

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

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, – от 31 до 40 процентов (включительно);

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных, санаторных специальных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), – от 20 до 30 процентов (включительно);

3. Директору учреждения образования «Гомельский

государственный областной Дворец творчества детей и молодёжи», надбавка устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт (главное управление образования Гомельского областного исполнительного комитета).

4. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются руководителями бюджетных организаций сферы образования, органом, уполномоченным заключать трудовой договор.

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым устанавливается
доплата за особые условия

№ п/п	Наименование профессии, должности	Размер надбавки
1.	Директор учреждения образования	20% от базовой ставки
2.	Педагог дополнительного образования	30% от базовой ставки пропорционально отработанному времени

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования»

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

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

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении первой части отпуска), из расчета 1 (одного) оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, на основании заявления работника.

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении первой части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

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

2.5. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

2.7. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

2.8. Единовременная выплата на оздоровление производится основным работникам и работникам, работающим на условиях совместительства.

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

**Нормы бесплатной выдачи
средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих
безопасность труда**

№ п/п	Код профессии по ОКРБ	Наименование профессии, должности (дата и номер норм)	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1.	11442	Водитель автомобиля (08.12.2005 № 166)	При техническом обслуживании и текущем ремонте (далее – ТО и ТР)		
			костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	24
			ботинки кожаные на маслбензостойкой подошве	МиНсНм	24
			перчатки трикотажные	Ми	До износа
			При участии в междугороднем и международном дорожном движении дополнительно:		
			жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа
2.	17543	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (22.08.2003 № 96)	Зимой при ТО и ТР дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Костюм хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная и полукombineзон хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			головной убор		12
			ботинки кожаные	Ми	12
			рукавицы комбинированные		До износа

Наниматель

С.В.Екименко

Профком

Д.С.Стогначёв

№ п/п	Код профессии по ОКРБ	Наименование профессии, должности (дата и номер норм)	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
			При выполнении малярных работ дополнительно:		
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			перчатки хлопчатобумажные	Ми	До износа
			очки защитные	Г	До износа
			респиратор		До износа
			При выполнении штукатурных работ дополнительно:		
			перчатки резиновые на трикотажной основе	Вн	До износа
			очки защитные	Г	До износа
			респиратор		До износа
			При работе на высоте дополнительно:		
			каска защитная		24
			пояс предохранительный лямочный		Дежурный
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			перчатки зимние двупалые	ТН	До износа
3.	19258	Уборщик помещений (22.09.2006 № 110)	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный)	3Ми	12
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	До износа
			При влажной уборке помещений дополнительно:		
			полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			При уборке душевых и туалетов дополнительно:		
			фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
			нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
			перчатки резиновые	Бм	До износа
4.	11786	Уборщик территории (22.08.2003 № 96)	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	3Ми	12
			плащ непромокаемый	Вн	Дежурный
			жилет сигнальный	Со	До износа

№ п/п	Код профессии по ОКРБ	Наименование профессии, должности (дата и номер норм)	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
			головной убор		12
			ботинки кожаные (полуботинки кожаные)	Ми	12
			сапоги резиновые	В	24
			рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)		До износа
			Зимой дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			валяная обувь	Тн20	48
			галоши на валяную обувь		24
5.	18883	Сторож (22.09.2006 № 110)	При работе сторожем: костюм хлопчатобумажный	Зми	12
			ботинки кожаные	Ми	12
			В холодное время года на наружных работах дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
			сапоги резиновые	В	24
			Зимой на наружных работах дополнительно: полушубок	Тн	Дежурный
			головной убор зимний		36
			валяная обувь	Тн20	48
			галоши на валяную обувь		24
6.	16263	Осветитель (06.07.2005 № 84)	Халат хлопчатобумажный	Зми	12
7.	11633	Гардеробщик (22.09.2006 № 110)	Халат хлопчатобумажный	Зми	12
			Тапочки кожаные	З	12
			При влажной уборке полов дополнительно: галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	Вн	12
8.	24932	Техник (22.09.2006 № 110)	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12 До износа
			Перчатки трикотажные	Ми	

№ п/п	Код профессии по ОКРБ	Наименование профессии, должности (дата и номер норм)	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
9.	24932	Техник-электрик (22.09.2006 № 110)	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 До износа
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
10.	22075	Заведующий складом, кладовщик (22.09.2006 № 110)	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	12 6
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
11.	24622	Педагоги доп. образования (клуба по интересам, коллектива, туристической группы и других) (28.07.2009 № 93)	При работе, связанной с загрязнениями: халат хлопчатобумажный	ЗМи	До износа
			перчатки трикотажные	Ми	До износа
12.	25256	Художник-оформитель (28.07.2009 № 93)	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
13.	22169	Инженер (22.09.2006 № 110)	Костюм хлопчатобумажный или (халат хлопчатобумажный)	Зми	12

1. Статья 23 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 п.22).

Примечание: допускается замена предусмотренных нормами средств индивидуальной защиты на аналогичные по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам.

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, которые бесплатно
обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами**

№ п/п	Наименование профессии (должности)
1.	Водитель автомобиля
2.	Уборщик территорий
3.	Уборщик помещений
4.	Художник-оформитель
5.	Педагог дополнительного образования
6.	Сторож
7.	Гардеробщик
8.	Звукооператор
9.	Заведующий складом
10.	Кладовщик
11.	Заведующий костюмерной
12.	Осветитель
13.	Техник
14.	Техник-электрик
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

Основание: п. 1.1 работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, обеспечиваются бесплатно смывающими и обезвреживающими средствами из расчета на одного работника мыло или аналогичные по действию смывающие средства – не менее 400 граммов в месяц.

п. 1.6. постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 г. № 208 (при наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится).

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

СПИСОК
профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным
периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные производственные факторы, класс опасности химического вещества, вид выполняемых работ	Класс условий труда по вредным и (или) опасным производствен ным факторам	Периодичность проведения периодического медосмотра
1.	Педагоги дополнительного образования, культ организатор, заведующий костюмерной, гардеробщик	Приложение 3 п. 22 ² Работы, связанные с осуществлением педагогической деятельности при работе с детьми в учреждениях образования, иных организациях, реализующих образовательную программу дополнительного образования детей и молодежи, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять реализацию программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), в организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	2	1 раз в год

2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, техник	Приложение 3 п. 1 Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	2	1 раз в 2 года
3.	Сторож	Приложение 3 п. 11 Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	2	1 раз в 2 года
4.	Водитель автомобиля	Приложение 3 п. 30 Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров при осуществлении лицензируемых видов перевозок, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	2 2	1 раз в год 1 раз в год
5.	Техник-электрик, осветитель, звукооператор	Приложение 3 п. 4 Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ Приложение 3 п. 1 Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	2 2	1 раз в 2 года 1 раз в 2 года
6.	Уборщик помещений, Уборщик территорий	Приложение 1 п. 2.7 Пыль животного и растительного происхождения (А): хлопка, льна, конопли, кенафа, джута, зерна, табака, древесины, торфа, хмеля, бумаги, шерсти, пуха, натурального шелка и другие	2	1 раз в 2 года

Список составлен на основании постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров».

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПЛАН
мероприятий по охране труда
УО «Гомельский государственный областной Дворец творчества
детей и молодёжи»

№ п/п	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий
		планируемая	фактическая			
1.	Своевременное изучение нормативных документов, используемых при организации работы по охране труда	-	-	В течении года	Черкасова А.М.	Повышение уровня осведомленности и информированности работников
2.	Осуществление контроля за проведением первичных, повторных, внеплановых и целевых инструктажей по охране труда в структурных подразделениях	-	-	В течении года	Комиссия по охране труда	Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний в учреждении
3.	Обновление банка нормативных документов по охране труда	-	-	В течении года	Черкасова А.М.	Повышение уровня осведомленности и информированности работников
4.	Пересмотр инструкций по охране труда	-	-	По мере необходимости	Черкасова А.М., Руководители структурных подразделений	Повышение уровня осведомленности и информированности работников
5.	Контроль за выполнением работниками своих обязанностей, правил, норм и инструкций по охране труда на рабочих местах	-	-	В течении года	Комиссия по охране труда	Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний в учреждении
6.	Проведение информационных часов по освещению политики проводимой в области охраны труда	-	-	В течении года	Черкасова А.М., Комиссия по охране труда	Повышение уровня осведомленности и информированности работников

Наниматель

С.В.Екименко

Профком

Д.С.Стогначёв

7.	Обновление материалов уголков по охране труда	-	-	В течении года	Черкасова А.М.,	Повышение уровня осведомленности и информированности работников
8.	Проведение Дней охраны труда	-	-	1 раз в месяц	Комиссия по охране труда	Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний в учреждении
9.	Приобретение необходимых журналов, бланочной документации, литературы по охране труда, информационное обеспечение правовыми системами	-	-	По мере надобности	Черкасова А.М., Вересовая А.И.	Повышение уровня осведомленности и информированности работников
10.	Обследование рабочих мест на предмет соответствия требованиям, нормам и правилам по охране труда	-	-	1 раз в месяц	Комиссия по охране труда	Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний в учреждении
11.	Осуществление постоянного контроля за безопасным состоянием рабочих мест, оборудования, приборов и инструментов	-	-	В течении года	Комиссия по охране труда	Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний в учреждении
12.	Проведение общих технических осмотров зданий и сооружений с составлением актов и указанием обнаруженных дефектов, а также необходимых мер по их устранению с указанием сроков выполнения работ	-	-	2 раза в год	Комиссия по общему техническому осмотру зданий и сооружений	Улучшение условий труда и охраны труда, соблюдение санитарно – гигиенических правил. Снижение (отсутствие) травматизма. Обеспечение безопасности рабочего процесса
13.	Проведение тренировочных занятия по эвакуации сотрудников и учащихся из здания в случае пожара	-	-	2 раза в год	Комиссия по ПД	Повышение компетентности работников в реагировании на аварийные ситуации
14.	Организация контроля за сохранностью, содержанием и постоянной готовностью к действию первичных средств пожаротушения (производить перезарядку огнетушителей, испытания пожарных гидрантов, перемотку пожарных рукавов)	-	-	В течении года	Черкасова А.М., Комиссия по ПД	Обеспечение безопасности рабочего процесса
15.	Осуществление замены неработающих светильников в учебных кабинетах, коридорах, подсобных помещениях	-	-	По мере необходимости	Кожедуб М.В.	Улучшение условий труда и охраны труда, соблюдение санитарно – гигиенических

						правил. Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний на предприятии
16.	Рассмотрение вопросов профилактики травматизма, охраны жизни и здоровья детей, состояния ОТ, пожарной безопасности на оперативных совещаниях, производственных совещаниях, общих собраниях трудового коллектива	-	-	В течении года	Администрация	Повышение уровня осведомленности и информированности работников
17.	Подготовка здания учреждения к работе в осеннее-зимний период		-	По отдельному плану	Черкасова А.М.,	Улучшение условий труда и охраны труда, соблюдение санитарно – гигиенических правил. Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний на предприятии
18.	Проведение технического обслуживания кондиционеров		-	1 раз в год	Черкасова А.М.,	Улучшение условий труда и охраны труда, соблюдение санитарно – гигиенических правил. Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний на предприятии
19.	Проведение аэродинамических испытаний систем вентиляции и её паспортизация	-	-	По необходимости (1 раз в три года)	Черкасова А.М.,	Улучшение условий труда и охраны труда, соблюдение санитарно – гигиенических правил. Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний на предприятии
20.	Расчистка тротуарных дорожек и подъездных путей от снега	-	-	Ноябрь-март	Вересовая А.И.	Обеспечение безопасности рабочего процесса
21.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, согласно списку профессий (должностей) работающих, подлежащих периодическому медицинскому осмотру	-	-	В течении года	Черкасова А.М.	Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний в учреждении

22.	Организация контроля за санитарно-гигиеническим состоянием санузлов, учебных кабинетов, подсобных помещений	-	-	В течении года	Вересовая А.И.	Улучшение условий труда и охраны труда, соблюдение санитарно – гигиенических правил. Обеспечение безопасности учебного процесса
23.	Закупка и контроль за сроком годности аптек	-	-	В течении года	Вересовая А.И.	Медицинское обеспечение
24.	Проведение ремонтных работ хозяйственным способом в учреждении		-	В течении года	Вересовая А.И.	Обеспечение безопасности рабочего процесса и санитарно-бытовое обеспечение
25.	Приобретение моющих средств, полотенец, туалетной бумаги		-	В течении года	Вересовая А.И.	Санитарно-бытовое обеспечение
26.	Проведение предсменных медицинских осмотров и освидетельствований работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения		-	Ежедневно	Вересовая А.И.	Обеспечение безопасности рабочего процесса. Снижение (отсутствие) травматизма и профзаболеваний в учреждении
27.	Приобретение рабочего инвентаря		-	В течении года	Вересовая А.И.	Улучшение условий труда и охраны труда, соблюдение санитарно – гигиенических правил. Обеспечение безопасности учебного процесса
28.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки		-	По мере необходимости	Вересовая А.И.	Улучшение условий труда и охраны труда, соблюдение санитарно – гигиенических правил. Обеспечение безопасности учебного процесса
29.	Отчет о функционировании системой управления охраной труда	-	-	Декабрь	Черкасова А.М., Вересовая А.И.	Организация работы по охране труда

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

Приложение №13
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№	Должность
1.	Директор
2.	Заместитель директора по учебно-методической работе
3.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4.	Заведующий филиалом
5.	Заместитель заведующего филиалом
6.	Заместитель директора по хозяйственной работе
7.	Заведующий хозяйством
8.	Главный бухгалтер
9.	Главный инженер
10.	Художественный руководитель
11.	Заведующий отделом детских проектов и инициатив
12.	Заведующий отделом изобразительного и декоративно-прикладного творчества
13.	Заведующий отделом компьютерных технологий
14.	Заведующий отделом методической работы
15.	Заведующий отделом профориентации и профессиональных компетенций
16.	Заведующий отделом социальных коммуникаций и имиджевой поддержки
17.	Заведующий отделом социокультурной деятельности учащейся молодежи
18.	Заведующий отделом учебной деятельности
19.	Заведующий отделом художественного творчества
20.	Заведующий сектором выставочной деятельности
21.	Заведующий сектором досуговых программ
22.	Заведующий сектором клубной деятельности
23.	Заведующий сектором организации концертной деятельности
24.	Заведующий сектором организационно-творческой работы
25.	Заведующий сектором по культурно-массовой работе
26.	Заведующий сектором по сотрудничеству с детскими и молодежными общественными организациями
27.	Заведующий канцелярией
28.	Заведующий костюмерной

29.	Заведующий складом
30.	Бухгалтер
31.	Инспектор по кадрам
32.	Инженер
33.	Инженер-программист
34.	Кладовщик
35.	Культорганизатор
36.	Методист
37.	Оператор ЭВМ
38.	Педагог дополнительного образования
39.	Педагог-организатор
40.	Педагог-психолог
41.	Секретарь
42.	Техник-электрик
43.	Техник
44.	Юрисконсульт
45.	Аккомпаниатор
46.	Водитель автомобиля
47.	Гардеробщик
48.	Звукооператор
49.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
50.	Сторож
51.	Уборщик помещений
52.	Уборщик территорий
53.	Художник-оформитель

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.

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

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации
Протокол №2 от 30.09.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №189 от 30.09.2025

Председатель

Директор

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым устанавливается дополнительный
отпуск за ненормированный рабочий день

Должность	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	6
Заместитель директора по учебно-методической работе	6
Заместитель директора по хозяйственной работе	6
Главный бухгалтер	6
Главный инженер	6
Заведующий филиалом	6
Заместитель заведующего филиалом	5
Заведующий хозяйством	5
Художественный руководитель	5
Заведующий отделом методической работы	5
Заведующий отделом социокультурной деятельности учащейся молодежи	5
Заведующий отделом детских проектов и инициатив	5
Заведующий отделом профориентации и профессиональных компетенций	5
Заведующий отделом художественного творчества	5
Заведующий отделом изобразительного и декоративно- прикладного творчества	5
Заведующий отделом социальных коммуникаций и имиджевой поддержки	5
Заведующий отделом компьютерных технологий	5
Заведующий отделом учебной деятельности	5
Заведующий сектором выставочной деятельности	3
Заведующий сектором досуговых программ	3
Заведующий сектором клубной деятельности	3
Заведующий сектором по сотрудничеству с детскими и молодёжными организациями	3

Заведующий сектором организации концертной деятельности	3
Заведующий сектором по культурно-массовой и спортивной работе	3
Заведующий сектором организационно-творческой работы	3
Бухгалтер	3

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день».

Одобен на профсоюзном собрании коллектива работников
30 сентября 2025 г., протокол №2.