

Дополнения и изменения в Коллективный договор
Государственного учреждения образования
«Средняя школа №10 г.Солигорска»

1. Дополнить пункт 9 следующим содержанием: «Порядок и условия определяются положениями коллективного договора и приложениями к нему».

2. Дополнить пункт 29.16. абзацем следующего содержания: «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».

3. Подпункт 36.12 и Положение о выделении материальной помощи в случае смерти работника или пенсионера учреждений образования на 2019-2022 годы (Приложение №9).
исключить.

4. В пункте 22.5. слова «трудовой и производственной дисциплины» заменить на «исполнительской и трудовой дисциплины».

5. В пункте 23.3. слово «вознаграждения» заменить на «выплаты».

6. Исключить пункт 23.11.

7. В подпунктах 24.1, 24.6 пункта 24, подпункте 26.1 пункта 26, подпункте 29.21 пункта 29, слова «локальные нормативные правовые акты» заменить словами «локальные правовые акты» в соответствующих падеже и числе.

8. В пункте 26.4 исключить слова «спорта и туризма».

9. В пункте 33.11.3 пункты «2 и 6» статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь заменить пунктами «3 и 5» статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

10. Пункты изложить в следующей редакции:

19. «Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового коллективного Договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия».

С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

23.4. «Начисление премии, установление надбавки работникам учреждения производить на оклады».

23.7. «Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителя и профкома».

23.10. «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 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме».

26.6. «Присвоение квалификационных категорий специалистам учреждений (кроме педагогических работников) производится в соответствии с Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 32, и с учётом порядка, предусмотренного Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, утверждённым постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2010 г. № 784. При этом специалистам, вновь принятым в учреждения образования, учитывается стаж работы на аналогичных должностях в иных организациях».

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

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

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

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

29.1. «Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза».

29.6. «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 (заключение контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта».

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

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

29.12. «Заключать новые 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, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, если это предусмотрено в коллективном договоре организации, 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 только с письменного согласия работника».

29.13. «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, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, 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 только с письменного согласия работника».

29.14. «Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Устанавливать дополнительные меры стимулирования работникам из числа выпускников учреждений, получившим среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника продлеваются до 5 лет или заключаются на 5 лет при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней».

29.16. «Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет».

29.21. «Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования.

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и

подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета».

29.22. «Рекомендовать нанимателям заключать (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, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок».

29.23. «Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса».

33.4. «Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца».

44.11. «Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза».

44.12. «Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7

(кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза».

44.13. «Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза».

44.14. «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».

44.15. «Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы 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».

11. Вставить пункт 44.6.: «Рекомендовать нанимателям устанавливать работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-

экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектив – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

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

12. Изложить в новой редакции следующие приложения:

Приложение №3 «Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам»

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

		Рукавицы утепленные	Тн	До износа		
3.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	12 6		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		
		Валяная обувь	Тн20	48		
		Галоши на валяную обувь		24		
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа		
4.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		Очки защитные	ЗНГ	До износа		
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>				
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12		
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные		
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12		
		Противогаз		До износа		
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и	Костюм х/б (куртка х/б и полукombineзон х/б)	ЗМи			
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные		До износа		
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>				

	ремонт зданий	Перчатки резиновые	Вн	До износа			
		Перчатки х/б	Ми	До износа			
		Очки защитные	Г	До износа			
		Респиратор		До износа			
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>					
		Каска защитная		24			
		Пояс предохранительный лямочный		Дежур ный			
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>					
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36			
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36			
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24			
		Перчатки зимние двупалые	Тн	До износа			
		6.	Слесарь- сантехник	Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12	
				Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12	
		Сапоги резиновые	В	12			
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа			
		Перчатки резиновые		До износа			
		Каска защитная		24			
		<i>При работе в колодцах дополнительно:</i>					
		Пояс предохранительный лямочный		Дежур ный			
		Противогаз шланговый		До износа			
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>					
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36			
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36			

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

		Полусапоги резиновые (галoши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
10.	Электромотер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм х/б	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Каска защитная		24	
		Очки защитные	ЗП	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Подшлемник зимний		24	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн20	24	
		Перчатки зимние двупалые	Тн	До износа	

11.	Воспитатель	Халат х/б	ЗМи	12	3
12.	Заведующий столовой	Халат х/били куртка х/б	ЗМи	12	4
		Шапочка или косынка х/б		6	3
		Фартук с нагрудником х/б	Ми	6	3
13.	Повар	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	4
		Фартук х/б	Ми	6	3
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3
		Туфли (тапочки) кожаные	З	12	2
14.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	3
		Колпак х/б (косынка х/б)		6	3
		Перчатки резиновые		До износа	

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
3. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).
4. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50).
5. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 с изменениями и дополнениями).

Приложение №5 «Список профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам»

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1.	Дворник (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 1.2.5. Смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года

2.	Кладовщик	<p>Приложение 3</p> <p>20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	1 раз в год
3.	Воспитатель	<p>Приложение 3</p> <p>26. Работы связанные с непосредственным обслуживанием людей</p>	1 раз в год
4.	Кухонный рабочий	<p>Приложение 1</p> <p>1</p> <p>.</p> <p>2 Приложение 3</p> <p>20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>
5.	Повар	<p>Приложение 3</p> <p>5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)</p> <p>20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и	<p>Приложение 3</p> <p>1</p> <p>.</p>	1 раз в два года

	ремонту зданий и сооружений	расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	
7.	Сторож	Приложение 3 11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
8.	Уборщик помещений (служебных, производственных)	Приложение 1 1 . 2 Приложение 3 1 8 Работы на высоте (работы, при которых рабочие передвигаясь (А) (приготовлении не используются не	1 раз в два года 1 раз в два года
9.	Учитель трудового обучения (при наличии квалификации «станочник»)	Приложение 3 12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	1 раз в два года
10.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Приложение 3 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	1 раз в два года
11.	Слесарь-сантехник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ)	Приложение 3 27. Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой питьевой воды и обслуживанием водопроводных сетей	1 раз в год
12.	Работники учреждений образования (за	Приложение 3 22. Работы в учреждениях образования для детей (за	1 раз в год

исключением учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждений, в том числе учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей), учреждений спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей, связанных с непосредственным обслуживанием детей	исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
--	--	--

Основание:

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»

Приложение №7 «Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени»

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	полугодие

Другим категориям работников суммированный учет рабочего времени производится в соответствии с коллективным договором учреждения.

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Приложение 8 «Положение о предоставлении дополнительного поощрительного отпуска с сохранением среднего заработка и установлении надбавки к окладу при заключении контрактной формы найма»

1. В соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь предоставить дополнительный поощрительный отпуск с сохранением среднего заработка:

1.1.5 календарных дней:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
- инспектору по кадрам, инженеру-программисту, оператору ЭВМ;
- заведующему библиотекой, библиотекарю;
- кухонному рабочему, поварам, поварам детского питания;
- главному бухгалтеру, бухгалтеру.

1.2.3 календарных дня:

- заведующему столовой, секретарю, уборщику служебных помещений, дворнику, гардеробщику, столяру, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторожу, лаборанту, кладовщику, слесарю-сантехнику, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений;

1.3.1 календарный день:

- всем остальным категориям работников учреждения образования.

2. В соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь установить надбавку в процентах от оклада:

2.1. на 50%:

- заведующему столовой, инспектору по кадрам, повару, кухонному рабочему, кассиру рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений;
- гардеробщику, столяру, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторожу, дворнику, уборщику служебных помещений;
- инженеру-программисту, оператору ЭВМ, кладовщику, слесарю-сантехнику;

2.2. на 40%:

- главному бухгалтеру, бухгалтеру;

2.3. на 25%:

- лаборанту, секретарю, секретарю учебной части, заместителю директора по хозяйственной части;

2.4. Установить молодым специалистам в первые три года работы:

- надбавку к окладу не менее 20%,
- дополнительный поощрительный отпуск с сохранением среднего заработка не менее 2-х календарных дней;

2.5. на 10%:

- всем остальным категориям работников учреждений.

2.6. При заключении контракта с работником, не членом профсоюза, предоставлять дополнительный поощрительный отпуск 1 календарный день с сохранением среднего заработка и надбавку в размере 1 % оклада.

13. Внести Приложение №14 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в

неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами»

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

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
3. «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами» (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208)Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

13. Внести Приложение №15 «Положение о порядке, условиях и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день работникам на 2019-2022 годы»

Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Постановлением Совета Министров Республики

Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» и Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день».

Механизм предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день реализуется посредством присоединения данного отпуска к основному отпуску, продолжительностью 24 календарных дня, отдельных категорий работников согласно перечню.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется категории работников, указанной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день».

Рекомендовать руководителям учреждений образования предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день за счёт средств от

приносящей доходы деятельности (отпуск предоставляется при наличии средств).

Перечень должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
Учреждения образования, находящиеся на самостоятельном балансе		
1.	Главный бухгалтер	7
Все учреждения		
2.	Заместитель директора по хозяйственной работе	6
3.	Инспектор по кадрам	4
4.	Секретарь, секретарь учебной части	4
5.	Бухгалтер	4

Основание:

Постановление Совета Министров Республики Беларусь 18 марта 2008 г. №408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день».

Председатель профкома
О.А.Липай

Директор школы
В.В.Дейко

Утверждены на собрании коллектива работников
Протокол №2 от 28.08.2020